

  
**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA  
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**

**EL PRINCIPIO DE IN DUBIO PRO OPERARIO EN EL SECTOR DEL SERVICIO CIVIL**

**GLENDIA BEATRIZ REGALADO CARDONA**

**GUATEMALA, AGOSTO DE 2015**

**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA  
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**

**EL PRINCIPIO DE IN DUBIO PRO OPERARIO EN EL  
SECTOR DEL SERVICIO CIVIL**

**TESIS**

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

**GLENDIA BEATRIZ REGALADO CARDONA**

Previo a conferírsele el grado académico de

**LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**

Y los títulos profesionales de

**ABOGADA Y NOTARIA**

**Guatemala, agosto de 2015**

**HONORABLE JUNTA DIRECTIVA  
DE LA  
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES  
DE LA  
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA**

DECANO: MSc. Avidán Ortiz Orellana  
VOCAL I: Lic. Luis Rodolfo Polanco Gil  
VOCAL II: Licda. Rosario Gil Pérez  
VOCAL III: Lic. Juan José Bolaños Mejía  
VOCAL IV: Br. Mario Roberto Méndez Alvarez  
VOCAL V: Br. Luis Rodolfo Aceituno Macario  
SECRETARIO: Lic. Daniel Mauricio Tejeda Ayestas

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ  
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

**Primera Fase:**

Presidente: Lic. Carlos Humberto De León Velasco  
Vocal: Lic. David Humberto Lemus Pivaral  
Secretario: Lic. Byron Oswaldo de la Cruz Lopez

**Segunda Fase:**

Presidente: Licda. Eloísa Mazariegos  
Vocal: Licda. María Soledad Morales Chew  
Secretario: Lic. Otto Marroquín Guerra

**RAZÓN:** "Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas y contenido de la tesis". (Artículo 43 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del examen General Público).



**USAC**  
**TRICENTENARIA**  
 Universidad de San Carlos de Guatemala



Guatemala, 07 de febrero del año 2011.

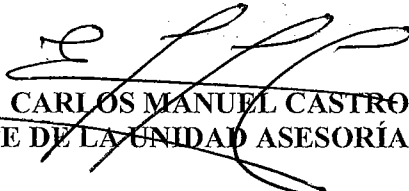
Licenciado (a):  
 VÍCTOR HUGO ALVARADO COLINDRES  
 Ciudad de Guatemala

Licenciado (a) Alvarado Colindres:

Atentamente me dirijo a usted para hacer de su conocimiento que recibí el dictamen del (de la) Consejero (a)- Docente de la Unidad de Asesoría de Tesis de ésta Facultad, en el cual hace constar que el plan de investigación y el tema propuesto por el (la) estudiante: GLENDA BEATRIZ REGALADO CARDONA, CARNÉ NO. 8815430, intitulado “EL PRINCIPIO DE INDUBIO PRO OPERARIO EN EL SECTOR DEL SERVICIO CIVIL” reúne los requisitos contenidos en el Normativo respectivo.

Me permito hacer de su conocimiento que como asesor (a) esta facultado (a) para realizar modificaciones que tengan por objeto mejorar la investigación, asimismo, del título de trabajo de tesis. En el dictamen correspondiente debe hacer constar el contenido del Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, el cual dice: “Tanto el asesor como el revisor de tesis, harán constar en los dictámenes correspondientes, su opinión respecto del contenido científico y técnico de la tesis, la metodología y técnicas de investigación utilizadas, la redacción, los cuadros estadísticos si fueren necesarios, la contribución científica de la misma, las conclusiones, las recomendaciones y la bibliografía utilizada, si aprueban o desaprueban el trabajo de investigación y otras consideraciones que estimen pertinentes”..

“ID Y ENSEÑAD A TODOS”

  
**LIC. CARLOS MANUEL CASTRO MONROY**  
**JEFE DE LA UNIDAD ASESORÍA DE TESIS**



c.c. Unidad de Tesis, interesado y archivo



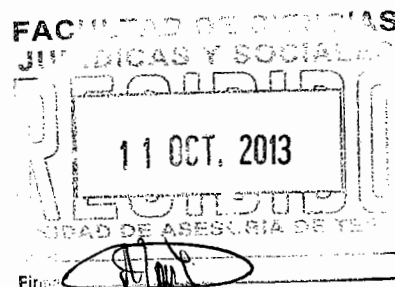


**Lic. Victor Hugo Alvarado Colindres**  
**10 calle 9-68 zona 1 Edificio Rosanca**  
**Oficina 104-1, Ciudad**  
**Tel. 22530453.**

Guatemala 11 de Octubre del 2,013

**Doctor.**

**Amilcar Bonerge Mejía Orellana**  
**Jefe de Unidad de Asesoría de Tesis**  
**Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales**  
**Ciudad universitaria**



**Doctor Mejía Orellana:**

De manera atenta me dirijo a usted para manifestarle, que he asistido con carácter de Asesor de Tesis a la estudiante GLENDA BEATRIZ REGALADO CARDONA, carné No. 8815430, en la elaboración de trabajo de Tesis titulado "EL PRINCIPIO DE INDUBIO PRO OPERARIO EN EL SECTOR DEL SERVICIO CIVIL".

El trabajo de Tesis que presenta la Bachiller Regalado Cardona estudia un tema muy importante enfocado en el área legal doctrinaria y práctica.

Se puede establecer como consecuencia del trabajo de Tesis realizado que el Principio de Indubio Pro Operario, se aplica para lograr beneficio para los trabajadores en general, aplicando la norma más favorable o beneficiosa, sin importar el sector laboral al que pertenezca, ya sea privado o estatal. Principio reconocido constitucionalmente y que va de la mano con los principios de tutelaridad e igualdad.

El trabajo de investigación abarca temas laborales empezando desde la historia del Derecho Laboral; análisis de los principios que guían esta materia; estudio pormenorizado del Principio de Indubio Pro Operario; la relación funcional: Funcionario público, empleado público; el estado como patrono; patrono y trabajador; clases de trabajador en la doctrina; regímenes especiales de trabajo; la aplicación de principio de indubio pro operario en el sector de servicio civil y en el sector privado.

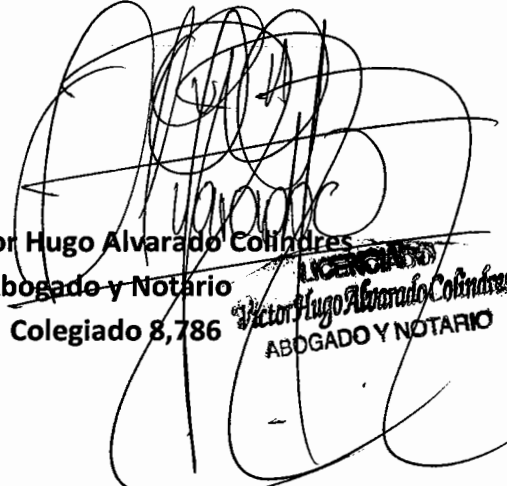


**Lic. Victor Hugo Alvarado Colindres**  
**10 calle 9-68 zona 1 Edificio Rosanca**  
**Oficina 104-1, Ciudad**  
**Tel. 22530453.**

Considero que la investigación final cumple con los requisitos establecidos dentro de la metodología de investigación moderna, que la misma fue objeto de modificaciones solicitadas, las que dieron como resultado una investigación encaminada a acrecentar el conocimiento de los estudiantes y profesionales del derecho.

En consecuencia por todo lo expuesto, la seriedad con que fue abordado el presente trabajo de Tesis y por las conclusiones y recomendaciones que aporta la Bachiller Regalado Cardona, estimo que llena los requisitos que establece el artículo 32 del normativo para la elaboración de tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales, por lo cual OPINO que reúne los méritos suficientes para su aprobación.

**Respetuosamente,**

  
**Lic. Victor Hugo Alvarado Colindres**  
**Abogado y Notario**  
**Colegiado 8,786**  
**LICENCIADO**  
**Victor Hugo Alvarado Colindres**  
**ABOGADO Y NOTARIO**

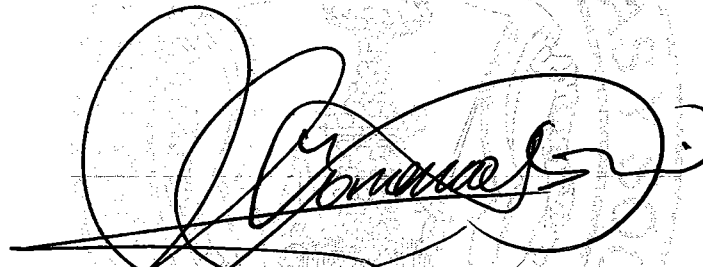



**USAC**  
**TRICENTENARIA**  
 Universidad de San Carlos de Guatemala



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 15 de junio de 2015.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis de la estudiante GLENDA BEATRIZ REGALADO CARDONA, titulado PRINCIPIO DE INDUBIO PRO OPERARIO EN EL SECTOR DEL SERVICIO CIVIL. Artículos: 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

  
 FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES  
 UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA  
 SECRETARIA  
 GUATEMALA, C. A.

BAMO/srrs.  


  
 Lic. Avidán Ortiz Orellana  
 DECANO

FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES  
 UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA  
 DECANATO  
 GUATEMALA, C. A.





## DEDICATORIA

- A DIOS:** Mi guía espiritual.
- A MIS PADRES:** Ángel Humberto Regalado Vásquez, Josefina Cardona López. Honra a sus memorias y que desde el cielo compartan mi triunfo.
- A MI ESPOSO:** Carlos Estuardo Salvatierra Andrino.
- A MIS HIJAS:** Beatriz del Carmen y Sandrita Guisela. Con amor y agradecimiento por su Colaboración y paciencia
- A MIS HERMANOS:** Álvaro Augusto, Zonia Aracely, Blanca Guisela, Sandra y especialmente a Edgar René por su amor y apoyo incondicional para el logro de mis metas.
- A MIS SUEGROS:** Carlos Salvatierra y Carmen de Salvatierra. Gracias por su cariño y apoyo.
- A MIS FAMILIARES Y AMIGOS:** Con cariño
- DEDICATORIA ESPECIAL A:** Dr. Bonerge Amílcar Mejía Orellana y Lic. Roberto Fredy Orellana Martínez. Agradecimiento profundo por su valiosa colaboración para el logro de mi triunfo.





**AL INSTITUTO GUATEMALTECO  
DE SEGURIDAD SOCIAL:**

Institución noble que me ha brindado la oportunidad de servir. Especialmente el Hospital Doctor Juan José Arévalo Bermejo y Consultorio de Villa Nueva.

**A LA TRICENTENARIA  
UNIVERSIDAD DE SAN  
CARLOS DE GUATEMALA:**

Especialmente a la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, por darme la oportunidad de realizar mis estudios y formar en sus aulas a una Profesional.



## ÍNDICE

Pág.

Introducción.....	i
-------------------	---

### CAPÍTULO I

1. Derecho laboral .....	1
1.1. Historia del derecho laboral .....	1
1.2. Evolución de las normas laborales en Guatemala .....	6
1.3. Principios que inspiran al derecho laboral .....	8
1.3.1. Principio de tutelaridad .....	9
1.3.2. Principio de derechos mínimos.....	10
1.3.3. Principio de irrenunciabilidad.....	11
1.3.4. Principio de superación de derechos mínimos .....	12
1.3.5. Principio de necesidad .....	12
1.3.6. Principio de imperatividad.....	13
1.3.7. Principio de realismo .....	14
1.3.8. Principio de objetividad.....	14
1.3.9. El derecho de trabajo es una rama del derecho público .....	15
1.3.10. Principio conciliatorio .....	15
1.3.11. El derecho de trabajo es hondamente democrático .....	16
1.3.12. Principio de indubio pro operario .....	16
1.3.13. Principio de estabilidad en el trabajo .....	17
1.4. Características de los principios del derecho laboral.....	18
1.5. Principios sociales o constitucionales.....	19

### CAPÍTULO II

2. El principio de indubio pro operario .....	23
-----------------------------------------------	----



	Pág.
2.1. Definición del principio de indubio pro operario .....	23
2.2. Características del principio de indubio pro operario .....	24
2.3. Principio doctrinario indubio pro operario .....	25
2.4. Relación del principio de indubio pro operario con los demás principios del derecho laboral .....	30
2.5. Evolución histórica del principio de indubio pro operario .....	31

### CAPÍTULO III

3. La relación funcional .....	35
3.1. Definición .....	35
3.2. Funcionario público .....	36
3.3. Empleado público .....	37
3.4. El estado como patrono .....	38

### CAPÍTULO IV

4. Patrono y trabajador .....	39
4.1. Definición de patrono .....	39
4.2. Definición de trabajador .....	39
4.3. Clases de trabajador en la doctrina .....	41
4.4. Regímenes especiales de trabajo .....	46
4.4.1. Trabajo agrícola y ganadero .....	47
4.4.2. Trabajo de mujeres y menores de edad .....	50
4.4.3. Trabajo a domicilio .....	52
4.4.4. Trabajo doméstico .....	56
4.4.5. Trabajo de transporte .....	57
4.4.6. Trabajo de aprendizaje .....	58

	<b>Pág.</b>
4.4.7. Trabajo en el mar y en las vías navegables .....	60
4.4.8. Régimen de los servidores del estado y sus instituciones .....	61
4.5. Relación laboral.....	62
4.6. Consecuencias de la relación laboral .....	66

## CAPÍTULO V

5. La aplicación del principio in dubio pro operario en el sector del servicio civil .....	67
5.1. El servicio civil en Guatemala.....	67
5.2. La aplicación del principio de indubio pro operario en el sector privado.....	69
5.3. La aplicación del principio de indubio pro operario en el sector público .....	70
5.4. Bases para la correcta aplicación del principio indubio pro operario en Guatemala.....	70
5.4.1. Integración del sistema de interpretación del derecho laboral .....	74
5.5. Marco legal de la irrenunciabilidad de los derechos laborales .....	74

## CAPÍTULO VI

6. Consideraciones doctrinarias y jurídicas respecto a determinados derechos sociales mínimos del trabajo .....	75
6.1. Jornadas de Trabajo.....	75
6.2. Descanso semanal .....	79
6.3. Vacaciones .....	82



	<b>Pág</b>
6.4. El salario .....	85
6.5. El trabajo de la mujer.....	89
6.6. Indemnización post mortem.....	93
6.7. Daños y perjuicios .....	94
<b>CONCLUSIONES</b> .....	97
<b>RECOMENDACIONES</b> .....	99
<b>BIBLIOGRAFÍA</b> .....	101



## INTRODUCCIÓN

Los derechos sociales mínimos que corresponden a todo trabajador se encuentran plasmados en diferentes ordenamientos jurídicos; es por ello la importancia de estudiarlos y analizarlos. Se partirá desde el punto de vista que la Constitución Política de la República de Guatemala establece en su Artículo 101: “El trabajo es un derecho de la persona y una obligación social. El régimen laboral del país debe organizarse conforme a los principios de justicia social.”

En la realización de este trabajo se tuvo como objetivo general demostrar la necesidad existente de la correcta aplicación del principio indubio pro operario en las relaciones jurídico laborales existentes entre la administración pública, como ente patronal y los servidores públicos y; como objetivos específicos promover la correcta aplicación del principio indubio pro operario en los centros de trabajo independientemente si son estatales o privados, motivar el respeto de este principio al momento de realizarse conciliaciones judiciales o extrajudiciales y establecer la necesidad de capacitar a juzgadores, auxiliares de justicia, profesionales y estudiantes de Derecho en el tema de aplicación correcta del principio en estudio.

Como consecuencia de la problemática planteada se desprende la siguiente hipótesis: “En el sector público no se aplica correctamente el principio indubio pro operario, por lo que los servidores públicos ven afectados los derechos y garantías que les otorga la Constitución Política de la República, la Ley de Servicio Civil específica en su caso, el



Código de Trabajo y toda la demás legislación en materia laboral; ya que, la calidad de empleado y trabajador no es independiente del órgano que lo ostente.”

En este estudio se utilizaron los métodos, analítico, que permite descomponer el todo en sus partes para estudiarlas por separado, con la finalidad de descubrir su esencia. Una vez realizada esta operación lógica se procedió a utilizar el método sintético, que permite enlazar lo abstracto con lo concreto, es decir la construcción del tejido teórico vinculado con la ley. El análisis y la síntesis forman una unidad dialéctica; no se puede pensar uno sin el otro, se complementan. Se usaron también los métodos deductivo e inductivo. En lo referente a las técnicas, de investigación se utilizaron la técnica bibliográfica y documental que permitieron la recolección de datos en documentos, libros, enciclopedias, diccionarios y todo el material electrónico disponible.

La investigación se estructuró en seis capítulos de la siguiente forma: el primero contiene la institución del derecho laboral desde el punto de vista histórico, evolución de las normas laborales, y principios que inspiran al derecho laboral; luego se desarrolla el principio *in dubio pro operario*; en el segundo y tercero se trata la figura de la relación funcional, tanto doctrinaria como jurídicamente; el cuarto capítulo se refiere al patrono y al trabajador; en el quinto, la aplicación del principio *in dubio pro operario* en el sector del servicio civil y, en el sexto, se estudian las consideraciones doctrinarias y jurídicas respecto a determinados derechos sociales mínimos. Por último, se presentan las conclusiones y recomendaciones.



## CAPÍTULO I

### 1. Derecho laboral

#### 1.1. Historia del derecho laboral

El estudio de la historia del derecho laboral, según el tratadista Fernández Molina debe comprender: “dos etapas a) Época anterior a la formación del derecho laboral y b) Época que comprende desde sus primeras manifestaciones en el siglo pasado, hasta tener la configuración que actualmente tiene.”<sup>1</sup>

Es claro que la primera etapa no es propiamente parte de la historia de esta rama jurídica, por cuanto comprende una época anterior a su existencia; pero su estudio nos sirve para tener una panorámica de cómo fue interpretado y regulado el hecho de la prestación de los servicios en las diferentes culturas que se han ido desarrollando a través de la historia de la humanidad, para conocer cómo los pueblos regularon el trabajo.

Los fenómenos laborales se han dado dentro del esquema de cada cultura en forma aislada y ha sido poca su incidencia intercultural, salvo instituciones determinadas como la esclavitud, que coincidentemente se repite en casi todas las civilizaciones antiguas, con ligeras variantes en su regulación.

---

<sup>1</sup> Fernández Molina, Luis. Derecho laboral guatemalteco, pág. 67.



“Aisladas referencias tenemos de las regulaciones laborales en la antigua Mesopotamia, Egipto, China, Israel, Grecia y Roma, siendo la esclavitud la que domina el esquema del trabajo subordinado de la antigüedad, es claro que dicha institución no encuadraría nunca dentro del esquema del actual Derecho Laboral; ya que fue un producto de cada época y cada cultura, derivado entre otras causas de las continuas guerras que en épocas antiguas se sucedían entre diferentes pueblos”.<sup>2</sup>

Existe, pues, diferencia entre el trabajo como era conocido en la antigüedad y el actual, debido a que el mismo no estaba configurado como actualmente lo interpretamos, ya que no estaba inspirado en los principios tutelares ahora vigentes.

En la edad media prevaleció el sistema económico de clientela, el trabajo era ejecutado por los artesanos y como resultado del sistema feudal, existía una proliferación de pequeñas ciudades, independientes entre sí.

“Cada ciudad tenía sus artesanos y su clientela, los primeros se agruparon en asociaciones que se denominaban guildas, corporaciones o gremios, los cuales estaban formados por los jefes de taller, y en cada taller había cuatro categorías de trabajadores: a) Maestros; b) Oficiales; c) Compañeros y d) Aprendices”.<sup>3</sup>

Estas asociaciones tenían un marcado espíritu monopolista y mutualista, lo primero en el sentido de que dominaban por imperio de la ley totalmente el arte u oficio de que se

---

<sup>2</sup> Ibid, pág. 68.

<sup>3</sup> Ibid, pág. 69.

tratara; ningún artesano podía ejercer su oficio libremente por bueno que fuera, debía someterse al sistema gremial vigente en su ciudad y empezando la escala jerárquica por el puesto de aprendiz.

Y lo segundo por la asistencia que mutuamente se brindaban los agremiados, sobre todo en caso de enfermedad o accidente, tal y como lo señala el Licenciado Cabanellas De Las Cuevas: “En la época medieval surgen las llamadas cofradías, que preceden al gremio, las cuales llevan consigo una inquietud religiosa, que se traduce en el mutuo socorro de los cofrades o agremiados cuando alguno de ellos se encontraba enfermo, lisiado o se veía postrado por la vejez, llegando incluso a costear el funeral, cosa que era muy importante para los supervivientes del agremiado de la época.”<sup>4</sup>

Vemos aquí los antecedentes embrionarios de dos instituciones en la actualidad renovadas: por un lado los colegios y agremiaciones profesionales, marcados por un principio de protección a sus miembros así como a sus actividades y por el otro lado la previsión social.

Cuando la economía feudal fue dando paso a un sistema de mayor comunicación entre las ciudades, se incrementó la competencia comercial y laboral; los maestros, en plan defensivo, hicieron más rígida la jerarquía del gremio, que oponía una serie de obstáculos para los sucesivos ascensos de aprendices y compañeros.<sup>5</sup>

---

<sup>4</sup> Cabanellas De Las Cuevas. Compendio de derecho laboral, pág. 912.

<sup>5</sup> Fernández Molina, Ob. Cit; pág. 68.

Éstos, en respuesta, formaron sus propias asociaciones o fraternidades, que son los antecedentes más cercanos de los actuales sindicatos o asociaciones profesionales de trabajadores.

“El surgimiento del maquinismo, la expansión del comercio y los descubrimientos de nuevas regiones, crearon nuevas condiciones económicas, que a su vez dieron impulso a nuevas ideas o doctrinas económicas, entre las que predominó la escuela del Derecho Natural”,<sup>6</sup> el cual implica, según el tratadista Ossorio: “Un conjunto de normas regulatorias de la conducta humana, justas, eternas e inmutables”.<sup>7</sup>

El derecho natural, por lo tanto, preconizaba una libertad absoluta para las actividades económicas y por ende, laborales, derivándose que cualquier intromisión estatal no era más que una abusiva interferencia en la libre actividad de las personas.

Destacaron en esta época los llamados fisiócratas, que decían que las leyes de la naturaleza son sabias y que de la misma forma que gobiernan el mundo físico, deben gobernar el mundo social y la economía; que en materia económica debe haber libre interrelación de la ley básica de la oferta y la demanda; que debe haber plena libertad para que entre en juego dicha ley de oferta y de demanda.<sup>8</sup>

A la luz de las ideas de libertad, en 1776 fueron prohibidas las corporaciones en Francia; más tarde, en 1791, la Asamblea Constituyente votó una ley de supresión.<sup>9</sup>

---

<sup>6</sup> *Ibid*, pág. 69.

<sup>7</sup> Ossorio, Manuel. *Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales*, pág. 237.

<sup>8</sup> Fernández Molina, *Ob. Cit*; pág. 69.

<sup>9</sup> *Ibid*, pág. 69.



“Los primeros embates contra el sistema gremial en el continente se sintieron en los años previos a que estallara la Revolución Francesa, en aquella época Turgot, Ministro de Finanzas de Luis XVI, hizo ver a éste el grave deterioro de la economía, que atribuyó precisamente al anquilosado sistema de producción dominado por los gremios”.<sup>10</sup>

Por lo anterior, promovió en 1766 la emisión del llamado Edicto de Turgot, que abolía los gremios; sin embargo, poca atención se brindó a dicho edicto y los hechos se fueron precipitando hasta desembocar en la célebre revolución.

“Una vez triunfante el nuevo orden, o más bien, una vez abolido el viejo régimen, una de las primeras leyes fue precisamente la de eliminar totalmente cualquier limitación a la libertad individual de dedicarse a cualquier actividad económica lícita; por lo mismo, el principal valladar de esa libertad, los gremios, quedaron totalmente abolidos, lo cual quedó consignado en la Ley Chapelier en 1791”.<sup>11</sup>

A partir de ese momento se proclamó la plena libertad individual en el ámbito del trabajo y proscribió toda interferencia en el orden económico, lo cual años después, se pone en contra de los incipientes movimientos colectivos de los trabajadores.

Los primeros sindicatos se toparon en contra de esa línea liberal de pensamiento, plasmada en leyes como la citada Chapelier, que deslegitimaba toda componenda o presión en el libre juego económico, las coaliciones obreras, principio de los sindicatos,

---

<sup>10</sup> **Ibid**, pág. 70.

<sup>11</sup> Fernández Molina, Ob. Cit; pág. 70 y 71.

en el fondo pretendían mejorar salarios y condiciones de vida; ésto es, ejercer influencia o presión en el libre juego que fija los montos de los salarios.

## 1.2. Evolución de las normas laborales en Guatemala

El mismo proceso evolutivo que aconteció en otras latitudes acerca del derecho laboral, tuvo aquí en Guatemala, aunque con algún retraso, su propia dinámica.

De la era precolombina son pocos los apuntes que se pueden consignar, ya que no se cuentan con fuentes certeras y específicas que puedan informar en forma más amplia. Los textos escritos son escasos, escuetos en información general y con mayor razón respecto de esta materia, las inscripciones jeroglíficas de las que poco se han podido desentrañar, son también, informaciones vagas.

De los albores de la época colonial se tienen abundantes reportes de abusos y desmanes cometidos por los conquistadores, tal y como lo mencionan los Licenciados Escobar Medrado y González Camargo: “En la época colonial se dieron varias instituciones entre ellas el repartimiento, que era un uso colonial que implicaba el reparto de cosas entre personas y personas entre sí, éstas últimas, con el fin de realizar trabajos, siendo esto una forma de esclavitud.”<sup>i</sup>

“La Bula Papal del Papa Paulo III, puso fin a esa indigna controversia que da un reflejo del poco aprecio que para algunos mereció el indígena a algunos europeos. El influjo de ideas humanitarias y la actividad de personajes como el Obispo Francisco Marroquín

y Fray Bartolomé de las Casas fueron ganando terreno para dar lugar a un mejor tratamiento del indígena en el desarrollo de estas naciones”.<sup>ii</sup>

Las famosas Leyes de Indias significaron un hito reconfortante y un ejemplo positivo del influjo de las corrientes humanitarias, manifestando un claro intento de la corona española de limitar los desmanes que sus súbditos cometían en estas latitudes; ya que entre sus disposiciones sorprende encontrar la regulación de la jornada de trabajo de ocho horas, aunque si bien es cierto, no fueron aplicadas del todo, también es cierto que fueron un valioso aporte a la legislación laboral que se implementaría siglos después.<sup>12</sup>

Pero la verdadera evolución de nuestro orden laboral la podemos ubicar a finales del siglo pasado, con el movimiento legislador promovido por la Reforma Liberal.

Las primeras regulaciones laborales específicas tenían un marcado acento civilista, el propio Código Civil de 1877 lo comprende dentro de los contratos por el regulados y dentro de sus artículos regula el principio de que “en caso de duda se estará a lo que diga el patrono bajo palabra”.

En los considerandos del Decreto Número 486, de 1894, se consigna que: “Aunque no se oculta a las autoridades delegadas para hacer leyes y para cumplirlas, que el trabajo en una sociedad libre no debe reglamentarse, sino dejar a la espontaneidad individual

---

<sup>12</sup> Martínez Peláez, Severo. Antología – historia de la cultura de Guatemala, pág. 161.

<sup>12</sup> Fernández Molina, Ob. Cit; pág. 73



de oferta y demanda, se hace necesario dictar trámites que allanen el período de transición que sufre el trabajo y el paso del estado coactivo al de acción independiente.”

Por su parte, el Decreto Número 1434 de la Asamblea Legislativa de Guatemala, conocido como Ley de Trabajo de 1926, en su Artículo 1 señalaba que: “El contrato de trabajo se regirá por las prescripciones del Derecho Común y por las disposiciones especiales de esta ley.”

Es clara la posición inicial de nuestra legislación, de corte típicamente privatista, y el giro que ha dado al ir absorbiendo los nutrientes que han abonado esta disciplina desde principios de este siglo: la tutelaridad y la intervención estatal por medio de la regulación laboral.

### **1.3. Principios que inspiran al derecho laboral**

El derecho laboral, fue formulado con un fin específico, el cual es mantener la armonía en las relaciones entre trabajadores y empleadores, entre quien da su trabajo y quien se beneficia de él.

Para el logro de este fin, el derecho laboral necesita inspirarse en principios que deben dar forma a su estructura, en congruencia con su razón de ser.

El Licenciado Fernández Molina menciona que en algunos casos los principios pueden ser denominados de diferentes formas: “Aquí les llamo principios; se les podría

llamar también condiciones básicas, conceptos elementales u otras expresiones, pero, el término principios lo considero adecuado.”<sup>13</sup>

O bien, como los llama el tratadista Walker Linares: “Principios fundamentales que informan el derecho de trabajo (a los cuales se les podría llamar principios generales)...”<sup>14</sup>

Guatemala cuenta con un Código de Trabajo, que con reformas se ha mantenido vigente hasta el día de hoy, y es de alguna forma un instrumento muy bien concebido; dichas reformas se han dado a través de decretos legislativos y decretos ley, las cuales han variado su contenido y orientación dependiendo del momento histórico de su promulgación.

Entre los principios fundamentales del derecho de trabajo que inspiran a la legislación guatemalteca pueden enumerarse los siguientes:

### **1.3.1. Principio de tutelaridad**

El inciso a, del cuarto considerando del Código de Trabajo establece: “El Derecho de Trabajo es tutelar de los trabajadores, puesto que trata de compensar la desigualdad económica de éstos, otorgándoles una protección jurídica preferente.”

El principio de tutelaridad se presenta en los casos en que existen suficientes elementos de juicio para considerar que por situaciones materiales del hecho, una de

---

<sup>13</sup> Fernández Molina, Ob. Cit; pág. 17.

<sup>14</sup> Walker Linares, Federico. Derecho de trabajo, pág. 50.



las partes, en este caso el trabajador, está en desventaja para negociar o establecer formas contractuales o procedimentales equánimes, siendo necesario promulgar disposiciones legales pertinentes que compensen esa desigualdad, conceptuándose este principio como un instrumento compensatorio de la desigualdad económica que se da entre las partes de la relación laboral.

Puede afirmarse entonces, que atendiendo a elementos materiales del hecho, en que presumiendo una determinada situación desfavorable al trabajador, el legislador otorga una protección jurídica preferente al mismo.

El tratadista Walker Linares sostiene que: “La definición de tutelaridad no está asociada a que, en todos los casos el derecho de trabajo sea protector, porque entonces no podríamos precisar, en qué momento está presente, de esta suerte la tutelaridad está presente, cuando el factor económico es adverso al trabajador al grado que su uso puede producir una injusticia, va a darse pues, por medio de esa protección jurídica preferente, para hacer iguales a los desiguales.”<sup>15</sup>

### **1.3.2. Principio de derechos mínimos**

Se encuentra consignado en el inciso b, del cuarto considerando del Código de Trabajo, y atendiendo a la denominación del mismo, este principio viene a ser el límite mínimo que los patronos están obligados a otorgar a los trabajadores, como consecuencia de cualquier relación laboral.

Ese mínimo de prestaciones a favor de los trabajadores constituye un estatuto invulnerable por disposición legal, por cuya razón el Estado está indirectamente presente en toda relación de trabajo, en el momento de establecer las condiciones de trabajo.

Como ejemplo de estos derechos mínimos puede citarse las siguientes obligaciones: a) La obligación que tienen los patronos de emplear un alto porcentaje de trabajadores guatemaltecos; b) La obligación patronal de conceder descansos remunerados; c) La obligación de pagar el salario mínimo; y así una gran cantidad de situaciones que la legislación guatemalteca contempla.

### **1.3.3. Principio de irrenunciabilidad**

El grado de aplicación del proteccionismo es tan marcado, que se impone aún frente o en contra del mismo trabajador, lo cual se encuentra consignado en el Artículo 106 de la Constitución de la República, el llamado principio de irrenunciabilidad: “Son nulas todas las estipulaciones que impliquen disminución o tergiversación de los derechos de los trabajadores aunque se expresen en un convenio o contrato de trabajo o en cualquier otro documento.”

Este principio se implementa con el fin de asegurar los mínimos que establece la ley y evitar que el trabajador renuncie a esos mínimos, ya sea por presiones, engaños o

---

<sup>1515</sup> **Ibid**, pág. 25.

cualquier otro motivo, lo que implica que la tutelaridad se impone aún frente a acciones del mismo trabajador.

Por ser este tema uno de los puntos centrales de la presente investigación, el mismo se desarrollará con mayor amplitud en el apartado correspondiente.

#### **1.3.4. Principio de superación de derechos mínimos**

Algunos tratadistas lo consideran como parte del principio de derechos mínimos, tal es el caso del Licenciado Walker Linares, y existen otros criterios que lo consideran un principio independiente, como es el caso del autor Fernández Molina, quien lo llama principio evolutivo.

Este es un principio que no debe regir solamente al derecho laboral, sino a todo el derecho en general, ya que está llamado a cambiar constantemente en concordancia con el entorno social, las circunstancias y las necesidades de los que intervienen en la relación jurídica dada, por lo que es llamado también derecho inconcluso o en constante desarrollo.

#### **1.3.5. Principio de necesidad**

Es necesario porque se separa de la concepción generalizada en el Derecho Común, que supone erróneamente que las partes de todo contrato tienen una libre y absoluta

disposición para perfeccionar un convenio, sin que su voluntad esté condicionada por diversos factores.

La condición de patrono y la característica de competitividad propia de los seres humanos ejercida sin límites legales, podría ser irremediablemente nociva en las relaciones humanas que se dan en la contratación del trabajo; por ello, resulta necesario e imprescindible que esos límites legales, afortunadamente elevados a normas jurídicas, tomen como base los diversos factores y desigualdades de orden económico-social, entre patronos y trabajadores.

### **1.3.6. Principio de imperatividad**

El principio de imperatividad implica la aplicación forzosa en cuanto a las prestaciones mínimas que concede la ley.

De nada valdría que el Estado en atención de las desigualdades sociales, estableciera disposiciones estatutarias a favor de la parte débil de la relación jurídica, si sobre la base del principio común de autonomía de la voluntad, se permitiera a esa parte débil ignorar la existencia de un estatuto que le ha sido concedido e impuesto para protegerle y que debe aplicarse de forma obligatoria, por lo tanto el principio de necesidad e imperatividad se encuentran sumamente ligados.

### **1.3.7. Principio de realismo**

Según el inciso d, del cuarto considerando del Código de Trabajo, el derecho de trabajo, es realista porque estudia al individuo en su realidad social y considera que para resolver un caso determinado a base de una bien entendida equidad, es indispensable enfocar ante todo la posición económica de las partes.

Lo que se pretende en última instancia, no es contemplar únicamente los intereses de los trabajadores sino armonizar los intereses obrero-patronales con los de la colectividad dentro del marco de la legalidad y de la aplicación de la justicia para beneficio, precisamente, de ese componente mayoritario de la sociedad como es el asalariado.

### **1.3.8. Principio de objetividad**

El derecho de trabajo es objetivo porque su tendencia es la de resolver los diversos problemas que con motivo de su aplicación surjan, con criterio social y a base de hechos concretos y tangibles.

Un ejemplo de la aplicación de este principio se da al momento de que las autoridades competentes resuelven las cuestiones que se someten a su conocimiento y decisión, en cuyo caso deben acudir a lo que preceptúan las leyes de trabajo, observando los fines de esta rama jurídica.

### **1.3.9. El derecho de trabajo es una rama del derecho público**

Doctrinalmente existen razonamientos formulados por pensadores para establecer cuándo una rama jurídica es de derecho público y cuándo es de Derecho Privado, que principalmente tienen como fundamento el interés que tutelan, o la clase de relaciones que regulan, o los sujetos que intervienen en esa relación.

No obstante el Código de Trabajo en su parte considerativa, sin entrar en detalles dispone: “El derecho de trabajo es una rama del derecho público, por lo que al ocurrir su aplicación, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo.”

Por ello puede afirmarse que cuando el legislador le dio carácter de derecho público acentuó su finalidad para que aún cuando en su aplicación no intervenga directamente el Estado, siempre se dé en función del interés social o colectivo, que el fin primordial de todo derecho público.

### **1.3.10. Principio conciliatorio**

Este principio se encuentra consignado en el inciso f del cuarto considerando; por lo tanto, dejando de lado el término conciliación, el cual implica una pugna o lucha permanente, no se puede negar que existen inevitablemente pasajes del vínculo laboral en que se dan intereses encontrados entre las partes.

Sin embargo, la nueva dinámica laboral no pretende ahondar las diferencias sino que destacar las coincidencias, los puntos de convergencia de intereses.

No se debe perder de vista la vocación conciliatoria que debe animar a esta disciplina, aceptando la existencia de diferencias por intereses encontrados, pero procurar la superación de las mismas, buscando puntos de convergencia y no magnificar las discrepancias.

### **1.3.11. El derecho de trabajo es hondamente democrático**

De acuerdo con el inciso f del cuarto considerando, del Código de Trabajo, el derecho de trabajo es un derecho hondamente democrático, porque se orienta a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores, que constituyen la mayoría de la población.

Cabe explicar que la dignificación económica viene relacionada a la equitativa retribución que deben tener los trabajadores para que puedan lograr condiciones de vida acordes a su calidad humana y que la dignificación moral tiene como punto de partida el respeto mutuo que deben guardar los patronos a los trabajadores, lo cual obviamente no sólo tiene una vía.

### **1.3.12. Principio de in dubio pro operario**

Este es un principio del derecho laboral el cual se encuentra consignado en el Artículo 106 de la Constitución de la República de Guatemala, y el que establece que: “En caso de duda sobre la interpretación o alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o

contractuales en materia laboral, se interpretarán en el sentido más favorable al trabajador.”

Al hablar sobre interpretación, busca el sentido de la ley, es decir el principio de la condición más favorable; al referirse al alcance, se desea establecer a quién, cuándo y en dónde se puede aplicar la ley, es decir el principio de la norma más favorable.

La regla de la disposición más favorable para el trabajador no se reduce a las leyes en sí, sino que se extiende a todas las disposiciones laborales, como la costumbre, los usos, los pactos colectivos y hasta los contratos individuales de trabajo.

Este principio interpretativo no posee la generalidad demagógica que los pocos conocedores o por demás interesados le atribuyen. En efecto, para resultar aplicable hay que encontrarse ante una duda normativa, y una duda que no haya podido resolverse por reglas explícitas legales o convencionales.

### **1.3.13. Principio de estabilidad en el trabajo**

Respecto a este principio, el tratadista De La Cueva expresa: “La estabilidad en el trabajo es un principio que otorga carácter permanente a la relación de trabajo y hace depender su disolución únicamente de la voluntad del trabajador y sólo excepcionalmente la del patrono, por el incumplimiento grave de las obligaciones del





trabajador y de circunstancias ajenas a la voluntad de los sujetos de la relación, que hagan imposible su continuación.”<sup>16</sup>

Con el criterio formulado se puede desentrañar que la estabilidad en el trabajo es un derecho del trabajador, que en ningún caso puede constituir una obligación para el trabajador, pero si es una obligación para el patrono; sin embargo esa obligación el patrono puede excepcionalmente dejar de cumplir, por razones imputables al trabajador o por circunstancias ajenas al patrono y al trabajador, que de alguna manera hacen imposible la continuación de la relación laboral.

La estabilidad puede ser absoluta y relativa siendo el primer caso cuando se niega de manera total al patrono la facultad de disolver una relación de trabajo y sólo puede llevarse a cabo esa disolución después de una autorización judicial; ejemplo de ello es la inamovilidad de la que gozan las trabajadoras en estado de gestación y el segundo caso cuando el patrono disuelve unilateralmente la relación de trabajo, pero corre el riesgo que se le imponga por sanción el pago de una indemnización a favor del trabajador.

#### **1.4. Características de los principios del derecho laboral**

Como aspecto especial, el Código de Trabajo tiene en su parte considerativa las características ideológicas que deben inspirar la legislación laboral, que en las distintas argumentaciones que hacen las personas que interpretan la rama jurídica del trabajo,

---

<sup>16</sup> De La Cueva, Mario. **Derecho mexicano del trabajo**, pág. 178.

plantean muchas veces como algunos de los principios que informan el derecho de trabajo.

Dado que entre los términos características y principios no existe sinonimia, vale la pena comentar que la relación características-principios, sólo alcanza aceptación lógica si se parte del criterio formulado por el tratadista chileno Montalvo Correa,” “Esta adjetivación del derecho de Trabajo en base a sus caracteres intrínsecos o esenciales, se traduce en la existencia de una serie de principios específicos del ordenamiento laboral.<sup>17</sup>”

Dicho en otras palabras, las características ideológicas que se refieren los considerandos del Código de Trabajo, son atributos de esta clase de normas que deben tenerse en cuenta para efectos de crear o calificar cualquier norma de trabajo, siendo estrictamente de esta forma cómo las características se adjetivan y se traducen en principios que se aplican en esta rama del derecho.

### **1.5. Principios sociales o constitucionales**

Como su nombre lo indica estos principios provienen de la Constitución Política de la República de Guatemala pues se considera un derecho social, derivada de los derechos humanos que de acuerdo a la interpretación que hace la Corte de Constitucionalidad al afirmar en la Gaceta No. 8, expediente No. 87-88, página No. 184, sentencia 26-05-88:

---

<sup>17</sup> Citado en Echeverri Morataya, Rolando. De <sup>17</sup> Calderón Morales, Hugo, **Derecho administrativo I**, pág. 132. **recho del trabajo**, pág. 16.

“Los derechos sociales constituyen pretensiones o que encierran determinadas prestaciones que individual o colectivamente pueden exigir los ciudadanos al Estado. Lógicamente cumplir con las exigencias a este respecto equivale a desarrollar las aspiraciones a través de la legislación positiva.”

En el Artículo 101 de la Constitución Política de la República de Guatemala se manifiesta: “El trabajo es un derecho de la persona y una obligación social. El régimen laboral del país debe organizarse conforme a *principios de justicia social*.” Y muy acertadamente la corte de constitucionalidad en la gaceta No. 37, expediente No. 291-95, página No. 59, sentencia 16-08-95 expresa: “...el derecho de trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores y que constituye un mínimun de garantías sociales, protectoras del trabajador, irrenunciables únicamente para éste y llamadas a desarrollarse a través de la legislación ordinaria, la contratación individual colectiva, los pactos de trabajo y otras normas. Fundamentada en estos principios, la Constitución Política de la República regula lo relativo al trabajo, considerando éste como un derecho de la persona y una obligación social.”

Justicia social es una expresión que debió surgir alrededor de 1917, ya que se encuentra en la histórica revolución Rusa. Con autoridad internacional se estampa en el preámbulo de la parte XIII del Tratado de Versalles, precediendo a un articulado que constituía una especie de declaración de derechos del trabajador, por decirse que la *justicia social* esta reconocida como una condición de paz universal. Esta justicia social propone mejora salarial, reconocimiento del descanso conveniente, a la posibilidad del sano esparcimiento, a la protección familiar del trabajador, a su encuadramiento en

amplia seguridad social y al acceso a todos los adelantos de la civilización, sin perturbar la producción ni desanimar a la iniciativa empresarial. La justicia social se condensa en el intervencionismo del Estado, tendencia al reconocimiento de ciertas reivindicaciones de los trabajadores, pero sin destrucción de las bases capitalistas de la sociedad.

En el Artículo 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala establece derechos sociales mínimos de la legislación del trabajo: “Son derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación del trabajo y la actividad de los tribunales y autoridades y los enumera en los que encontramos:

- a) El trabajo es un derecho de la persona y una obligación social.
- b) Derecho a la libre elección de trabajo y a condiciones satisfactorias que garanticen al trabajador y a su familia una existencia digna.
- c) Todo trabajo será equitativamente remunerado.
- d) Igualdad salarial para trabajo prestado en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad.
- e) Obligación del patrono de pagar en moneda de curso legal.
- f) Inembargabilidad del salario.
- g) Fijación del salario mínimo periódicamente.
- h) Fijación de jornadas de trabajo.
- i) Derecho al descanso semanal remunerado.
- j) Derecho de gozar vacaciones anuales pagadas.
- k) Derecho al aguinaldo.
- l) Derecho a la protección de la mujer y menores de edad en la relación laboral.



- m) Derecho a la protección y fomento del trabajo de los ciegos, minusválidos y personas con deficiencia físicas, psíquica o sensorial.
- n) Preferencia a los trabajadores guatemaltecos.
- o) Derecho a Indemnización.
- p) Derecho a Indemnización Post Mortem.
- q) Derecho a Indemnización por daños y perjuicios
- r) Derecho a sindicalización y huelga.
- s) Derecho al establecimiento de instituciones económicas y de previsión social en beneficio de los trabajadores.
- t) Tutelaridad de las leyes de trabajo.

## CAPITULO II

### 2. El principio de in dubio pro operario

#### 2.1. Definición del indubio pro operario

IN DUBIO o IN DUBIIS, aforismo jurídico latino que significa *en la duda*. “Con tales términos comienzan dos series de aforismos romanos, que han adquirido relieve jurídico por determinar criterios interpretativos de favor en casos en que por las circunstancias, las apariencias, las pruebas o los conflictos, se recomienda sustentar una u otra tesis, que suele ser la de la probabilidad, la de la onerosidad menor, la de la inocencia o la del más necesitado de Amparo”.<sup>18</sup>

IN DUBIO PRO OPERARIO: Aforismo latino. “En la duda, a favor del trabajador. Se adopta esta posición, que rompe el equilibrio genérico de la igualdad procesal (puesto que la norma más favorable se aplica al trabajador), por entenderse que, debido en los más de los casos a su peor situación económica y a su menor ilustración de generalizado analfabetismo en las clases humildes, el trabajador puede haber comprometido su posición o dejado de adoptar medidas que habrían salvaguardado sus derechos o intereses. En el fuero laboral, o en los litigiosos de esta índole allí donde se tramitan ante la jurisdicción ordinaria, cualquier punto dudoso del contrato, de la ley o de la práctica, debe resolverse a favor de lo alegado por el trabajador o su patrocinante, e incluso según lo que le beneficie, y hasta lo no alegado”.<sup>19</sup> Es de gran

---

<sup>18</sup> Cabanellas, Guillermo, **Diccionario enciclopédico de derecho usual**, pág. 362.

<sup>19</sup> Ibid.

Importancia reconocer que de acuerdo a la Constitución Política de la República de Guatemala en su Artículo 106 segundo párrafo se encuentra tácitamente este principio doctrinario en una norma constitucional estableciendo ciertas características para su aplicación.

## **2.2. Características del principio indubio pro operario**

- a) Se aplica únicamente cuando el contenido de norma que se va interpretar presente duda. Cuando existan dos cuerpos legales que regulen los mismos derechos del trabajador de las cuales una norma favorecerá más que la otra o se estarán contradiciendo las normas jurídicas, para estos conflictos se regula este principio doctrinario.
- b) La duda consiste en la interpretación (significado del texto de la norma) la que se aplicará la condición más favorable al trabajador; y el alcance (ámbito temporal, personal y espacial de la aplicación de la norma) es decir que se aplicará la norma más favorable al trabajador.
- c) Se da dentro de las normas contenidas en las leyes, disposiciones reglamentarias y contractuales.
- d) Se atiende a la condición más favorable para el trabajador.

En relación a este tema La Comisión Nacional para el Seguimiento y Apoyo al Fortalecimiento de la Justicia expresa: “que una de las mayores debilidades del sistema de justicia laboral en Guatemala, son la interpretación y aplicación de las leyes según el

criterio personal del operador de justicia. Debido a que en algunos casos, el contenido de una norma aparece obscura y no es fácil encontrar su verdadero significado; en otros casos resulta que un mismo asunto es regulado por dos normas jurídicas que se encuentran vigentes al mismo tiempo pero que establecen consecuencias distintas. En ambas situaciones la solución es la aplicación del principio in dubio pro operario, contenido en el segundo párrafo del Artículo 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala.”<sup>20</sup>

### **2.3. Principio doctrinario indubio pro operario**

Este principio se basa en la técnica de la interpretación laboral que realice el juez, debido a que las normas del derecho laboral revisten ciertas características, propias de esta rama jurídica, donde se pretende restablecer la igualdad entre las partes mediante un aparente favor hacia el más débil económica y socialmente, este es el caso específico del trabajador. El Artículo 17 del Código de Trabajo establece: “Para los efectos de interpretar el presente Código, sus reglamentos y demás leyes de trabajo, se debe tomar en cuenta, fundamentalmente, el interés de los trabajadores en armonía con la conveniencia social.” La doctrina laboral se ha esforzado a lo largo de la historia por puntualizar las reglas más adecuadas para interpretarlas. Pueden resumirse las de mayor importancia y difusión:

#### **a) Principio de justicia social:**

---

<sup>20</sup> Comisión Nacional para el Seguimiento y Apoyo al Fortalecimiento de Justicia, **La justicia laboral: un desafío para Guatemala**, pág. 35.



Este pretende resolver los problemas interpretativos descansando en el espíritu tutelar de las legislaciones propicias a las razonables reivindicaciones de los trabajadores. Por tal razón el juez, debería resolver, con toda imparcialidad, el sentimiento de justicia que inspira al medio social.

b) Principio de la equidad:

Como fuente de interpretación, es definida por Carnelutti como: “la justicia del caso aislado”, que permite humanizar, sin desvirtuarla, la norma legal completar el pensamiento del legislador cuando la letra de la ley es oscura o dudosa.<sup>21</sup>

c) Principio de la buena fe:

Caracterizado por la rectitud, honradez, y práctica del buen y bien proceder de las relaciones laborales en la que se requiere la mutua confianza entre trabajador y patrono.

d) Principio de irrenunciabilidad de derechos:

Dentro de la interpretación del derecho positivo, se tiende a mantener lo absoluto de la irrenunciabilidad en perjuicio del trabajador y tomarla relativa cuando la renuncia pueda beneficiarlo.

e) Principio de igualdad en el trabajo:

---

<sup>21</sup> Cabanellas, Guillermo, **Diccionario enciclopédico de derecho usual**, pág. 474.

Su origen más sólido es en el Tratado de Versalles, en el que se estableció en una de sus cláusulas laborales: “que al trabajo igual corresponde igual retribución, sin distinción de edad, sexo, estado, religión o ideas políticas.”<sup>22</sup>

Los que son iguales en su prestación deben ser semejantes también en los beneficios que por ella reciban; tal ventaja otorgada a uno de los trabajadores puede ser invocada por los demás trabajadores para exigir beneficio.

f) Principio de dignificación del trabajo:

Este toma como punto de partida el rechazo de ver al trabajo como mercancía y propone la humanización de las relaciones laborales.

g) Principio in dubio pro operario:

Principio de gran trascendencia jurídico laboral el cual ha sido objeto de este análisis jurídico-doctrinario. Dicha expresión equivale a norma más favorable al trabajador. Dicho principio doctrinario se desarrollará a continuación para una mayor comprensión.

Anteriormente se menciona al autor Plá Rodríguez, Américo que define a los Principios del Derecho de Trabajo como: “las líneas directrices que informan algunas normas e inspiran directa o indirectamente una serie de soluciones por los que pueden servir para promover y encauzar la aprobación de nuevas normas, orientar *la interpretación* de las existentes y resolver los casos no previstos.”<sup>23</sup>

---

<sup>22</sup> Ibid.

<sup>23</sup> Plá Rodríguez, Américo, **Los principios del derecho de trabajo**, pág. 35.

Los jurisconsultos en materia laboral expresan que los principios del Derecho cumplen con tres funciones específicamente:

**Función Informadora:** Esta consiste como inspiración al legislador, sirviendo al ordenamiento jurídico como fundamento.

**Función Normativa:** Esta consiste en un medio de integrar al Derecho, actuando como fuente supletoria en caso de ausencia de la ley.

**Función Interpretadora:** Esta consiste en el criterio orientador que hará el juez o intérprete.

El autor mexicano Muñoz Ramón expresa que los principios rectores del Derecho de Trabajo: “Son aquellos postulados de Política jurídico-laboral que aparecen, expresa o tácitamente, consagrados en sus normas”.<sup>24</sup> Desde este punto de vista nace la necesidad de conocer acerca del principio Doctrinario In Dubio Pro Operario, partiendo que en nuestra legislación laboral se encuentra tácitamente dentro de nuestra Constitución Política de la República de Guatemala en su Artículo 106 segundo Párrafo: “En caso de duda sobre la interpretación o alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, se interpretarán en el sentido más favorable para los trabajadores”.

La que se encuentra plasmada en su sección octava de su Título II, relativo a los derechos humanos (o derechos individuales de acuerdo a la Declaración Universal de los Derechos del Hombre aprobada por las naciones unidas en 1948). Derechos que se

conocen como garantías constitucionales que son facultades jurídicas de las cuales se conceden a favor de todos los habitantes de la República de Guatemala y no cabe la idea de privar al individuo alguno (s) derechos expresamente establecidos en la ley.

Pero que sucede con otros aquellos principios disipados en la Constitución de los cuales se encuentran tácitamente, innominados legalmente y nominados doctrinariamente, será una realidad que se aplica una norma más favorable al trabajador; actualmente no todos los trabajadores conocen sus derechos expresamente establecidos en la ley. Como hacer del conocimiento de ellos, cómo decirles que en la doctrina existe un principio doctrinario denominado in dubio pro operario que los favorece en caso de duda de una interpretación se aplicará la condición más favorable y que en el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en material laboral se aplicará la norma más favorable.

Este principio también tiene mucha relación con la jerarquía de las normas del derecho de trabajo, debido a que quebrantan la teoría piramidal de orden jurídico de Hans Kelsen, en la cual coloca a la Constitución en el vértice de la pirámide, como norma fundamental, y debajo de ella a sus leyes inmediatas, a sus reglamentos, a los tratados y demás disposiciones. Sin embargo en el derecho del trabajo específicamente en nuestra legislación coloca a la Constitución Política de la República de Guatemala como la base, por encontrarse en esta un mínimo de garantías sociales a favor de los trabajadores y a las demás normas como niveles posibles de superioridad que

---

<sup>24</sup> Muñoz Ramón, Roberto, **Derecho del trabajo**, pág. 67.

contengan una serie de beneficios otorgados a los trabajadores cualquiera que sea su naturaleza u origen.

La Constitución Política de la República de Guatemala en su Artículo 106 reconoce como irrenunciabilidad de los derechos laborales al expresar lo siguiente: “Los derechos consignados en esta sección son irrenunciables para los trabajadores, susceptibles de ser superados a través de la contratación individual o colectiva, y en la forma que fija la ley. Para este fin el Estado fomentará y protegerá la negociación colectiva. Serán nulas ipso jure y no obligarán a los trabajadores, aunque se expresen en un contrato colectivo o individual de trabajo, en un convenio o en otro documento, las estipulaciones que impliquen renuncia, disminución, tergiversación o limitación de los derechos reconocidos a favor de los trabajadores en la Constitución, en la ley, en los tratados internacionales ratificados por Guatemala, en los reglamentos u otras disposiciones relativas al trabajo. **En caso de duda sobre la interpretación o alcance de las disposiciones legales reglamentarias o contractuales en materia laboral, se interpretarán en el sentido más favorable para los trabajadores.**”

#### **2.4. Relación del principio in dubio pro operario con los demás principios del derecho laboral**

Este principio es de suma importancia para el derecho laboral y procesal laboral, y contempla que en caso de duda sobre la interpretación o alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales los jueces de trabajo y previsión social, las interpretarán en sentido más favorable para los trabajadores.

Plá Rodríguez, nos dice: “todos los principios deben tener alguna conexión, ilación o armonía entre sí, ya que en su totalidad perfilan la fisonomía característica de una rama autónoma del derecho que debe tener su unidad y cohesión internas.”<sup>25</sup> Por lo que considero que este principio tiene una especial relación con el principio tutelar o protector, puesto que los dos contienen una tutela jurídica preferente al trabajador por ser este la parte más débil en la relación laboral.

Por su parte el fundamento de este principio se encuentra contenido en el Artículo 106 último párrafo de la Constitución Política de la República el cual establece: “en caso de duda sobre la interpretación o alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, se interpretarán en el sentido más favorable para los trabajadores.

## **2.5. Evolución histórica del principio indubio pro operario.**

En los libros de derecho antiguo se puede observar que algunos juristas se ocuparon de la interpretación jurídica de este principio aún sin considerarlo como tal, y este constituye un pilar importante en el derecho laboral, Ulpiano expuso “in ambiguis rebus humaniorem sententiam sequi oportet (en casos ambiguos conviene seguir el sentido más humano).

En su origen, este principio se aplica en el derecho privado al transmutarse al derecho social y, y especial al derecho de trabajo porque cumple el propósito de otorgar “un

---

<sup>25</sup> De Buen L., Néstor, Derecho Procesal del Trabajo, pág. 12.

amparo a la parte más débil en el contrato de trabajo.”<sup>26</sup> En opinión de Humberto A. Podetti, el principio *in dubio pro operario* ha pasado a ser “una especie, dentro del principio generalizado del favor debilis”. Para Mario de la Cueva, este principio es “el mandamiento de una aplicación de la tesis de que la interpretación debe tender a la justicia social... puesto que existe una duda que equivale a una igualdad de posibilidades o de circunstancias, otorgar una preferencia”<sup>27</sup>

Este principio establece que cuando hay dos normas o leyes que regulen el mismo aspecto pero se contradicen, se debe aplicar la más favorable al trabajador; incluso puede aplicarse sobre la propia Constitución puesto que en ella misma se establece la orden de dicha aplicación, por lo tanto esta aplicación no devendría inconstitucional.

“En cuanto a este principio como norma más favorable, ello no implica la aplicación de la norma conforme a un orden jerárquico que pudiere provocar una especie de fractura lógica en cuanto a la jerarquía de las fuentes, sino que por el contrario, en materia de trabajo, el vértice de la pirámide de la jerarquía de las normas laborales será ocupada por la norma más favorable al trabajador”.<sup>28</sup>

En tal sentido se pronuncia el Artículo 106 tercer párrafo de la Constitución Política de la Republica de Guatemala al establecer “En caso de duda sobre la interpretación o alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, se interpretarán en el sentido más favorable para los trabajadores”.

---

<sup>26</sup> Cueva, Mario de la. *El Derecho del Trabajo y la Equidad*. Pág. 109.

<sup>27</sup> *Idem*. *Obra Cit.* Nota. 21. Pág. 142.

<sup>28</sup> Lastra L. José Manuel. *Principios Ordenadores de las Relaciones de Trabajo México*. UNAM. 2004. Pág. 12



De igual forma el Artículo 17 del Código de Trabajo regula “Para los efectos de interpretar el presente Código, sus reglamentos y demás leyes de trabajo, se debe tomar en cuenta, fundamentalmente, el interés de los trabajadores en armonía con la conveniencia social.” En ese sentido se debe relacionar el principio tutelar con el de in dubio pro operario, estableciendo que la interpretación de la norma es caso de falta de claridad o certeza en el contenido de la misma, obliga al juez a interpretarla en el sentido que resulte más favorable al trabajador, en virtud que no se puede correr con el riesgo que la interpretación judicial vulnere y perjudique de alguna forma las garantías mínimas irrenunciables.





## CAPITULO III

### 3. La relación funcional

#### 3.1. Definición

“Es bien sabido que la administración es disfuncional si a pesar de contar con territorio, finanzas, organizaciones, fines y base legal, no tiene el elemento humano o personal idóneo para desarrollar sus actividades, este es el único que puede imprimirle a toda organización el dinamismo que la convierte en eficiente.”<sup>29</sup>

Es de aquí de donde se desprende el estudio de la legislación aplicable a las relaciones laborales existentes entre entidades descentralizadas del Estado con sus trabajadores.

El Artículo 108 de la Constitución Política de la Republica establece: “Régimen de los trabajadores del Estado. Las relaciones del Estado y sus entidades descentralizadas o autónomas con sus trabajadores se rigen por la Ley de Servicio Civil, con excepción de aquellas que se rijan por leyes o disposiciones propias de dichas entidades...”

El Artículo 111 del mismo cuerpo legal, señala al respecto: “Régimen de entidades descentralizadas. Las entidades descentralizadas del Estado, que realicen funciones económicas similares a las empresas de carácter privado, se regirán en sus relaciones de trabajo con el personal a su servicio por las leyes laborales comunes, siempre y cuando no menoscaben otros derechos adquiridos”.

---

<sup>29</sup> Calderón Morales, Hugo, **Derecho administrativo I**, pág. 132.



El Artículo 191 del Código de Trabajo, establece: “Las relaciones entre el Estado, las municipalidades y demás entidades sostenidas con fondos públicos, y sus trabajadores, se regirán exclusivamente por el Estatuto de los trabajadores del Estado por consiguiente, dichas relaciones no quedan sujetas a las disposiciones de este Código”.

El Artículo 1º. De la Ley de Servicio Civil, regula: “Carácter de la ley. Esta ley es de orden público y los derechos que consigna son garantías mínimas irrenunciables para los servidores públicos susceptibles de ser mejoradas conforme las necesidades y posibilidades del Estado...”

El Artículo 2º. Del mismo cuerpo legal establece: “Propósito. El propósito general de esta ley, es regular las relaciones entre la Administración Pública y sus servidores...”

Es así como se concluye que las entidades descentralizadas del Estado rigen sus relaciones laborales de acuerdo a lo establecido por la Ley de Servicio Civil a excepción de las que cuentan con sus propios reglamentos de personal, las que se regirán por éste.

### **3.2. Funcionario público**

El Reglamento de la Ley del Servicio Civil en su Artículo uno establece un concepto de funcionario público y empleado público, con el fin de diferenciar dichos conceptos.

El primero por ejemplo es una persona individual que ejerce la competencia del órgano administrativo, y el segundo es la persona individual que está ligada con el órgano administrativo por medio de un contrato de trabajo.

El funcionario público es “Es la persona individual que ocupa un cargo o puesto, en virtud de elección popular o nombramiento conforme a las leyes correspondientes, por el cual ejerce mando, autoridad, competencia legal y representación de carácter oficial de la dependencia o entidad estatal correspondiente”.

### **3.3. Empleado público**

Es la persona individual que ocupa un puesto al servicio del Estado en las entidades o dependencias regidas por la ley de servicio civil en virtud de nombramiento o contrato expedidos de conformidad con las disposiciones legales, por el cual queda obligado a prestar sus servicios o a ejecutar una obra personalmente a cambio de un salario, bajo la dirección continuada del representante de la dependencia, entidad o institución donde presta sus servicios y bajo la subordinación inmediata del funcionario o representante”.

El mismo Artículo y ley citados establecen quienes no pueden ser considerados como funcionarios o empleados públicos, y son aquellos que son retribuidos con honorarios por prestar servicios técnicos o profesionales conforme la Ley de Contrataciones del Estado. Estas personas individuales no están ligadas con el órgano administrativo por

un contrato de trabajo, sino simplemente presentan al mismo un servicio técnico-profesional.

### **3.4. El Estado como patrono**

El Estado de Guatemala como patrono tiene una gran responsabilidad en cuanto que ha sido uno de los principales promotores de violaciones laborales.

En este ámbito la principal responsabilidad del Estado es garantizar el efectivo cumplimiento de la ley. La Constitución Política de la República de Guatemala en sus Artículos 107-117. En ella se establece que los trabajadores del Estado están al servicio de la administración pública y nunca de partido político, grupo u organización.

Establece que las entidades descentralizadas regirán sus relaciones de trabajo con el personal a su servicio por las leyes laborales comunes. Regula las cuestiones relacionadas con la jubilación, régimen de seguridad social e indemnización. Se reconoce el derecho a huelga de los trabajadores del estado y la opción al régimen de clases pasivas.

Para poder optar a ser trabajador del estado se deben dar las condiciones de la selección de personal las cuales están previstas en la Ley de Servicio Civil, en el Reglamento de la Ley del Servicio Civil y en el Acuerdo Gubernativo 1222-88, siendo ONSEC la encargada de crear un procedimiento de exámenes, el establecimiento de registros o “el banco de elegibles” para optar a puestos.

## CAPITULO IV

### 4. Patrono y trabajador

#### 4.1. Definición de patrono

La palabra patrono proviene del latino patronus, que el castellano, según la Real Academia Española, sirve para designar al titular de un derecho de patronato. En este sentido se tiene al patrono como amparador y protector del derecho o situación bajo su cuidado. Desde el punto de vista político-social, “el patrono, es uno de los elementos del poderoso binomio a cuyo derredor se estructura la actividad económica de los países: capital-trabajo”.<sup>30</sup> Al patrono se le considera como representativo del capital no solo porque se le identifica con la idea de propietario de la industria, sino también porque lleva implícito el poder reglamentario y disciplinario que supone su condición de dueño dentro de un régimen de propiedad privada.

El Código de Trabajo en su Artículo 2 establece: “Patrono es toda persona individual o jurídica que utiliza los servicios de uno o más trabajadores, en virtud de un contrato o relación de trabajo”.

#### 4.2. Definición de trabajador

Según el Diccionario de la Real Academia Española se llama así a la persona que trabaja de obrero y de jornalero.

---

<sup>30</sup> González Charry, Guillermo, **Derecho del trabajo**, pág. 130.

El Código de Trabajo en su Artículo 3 establece: “Trabajador es toda persona individual que presta a un patrono sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en virtud de un contrato o relación de trabajo”.

“Desde un punto de vista genérico debe entenderse por trabajador toda persona que por cuenta ajena realiza una actividad intelectual o material encaminada a un fin productivo. Dentro de este criterio, son trabajadores no sólo aquellos individuos cuya actividad tiene por meta un fin de producción material o intelectual de resultado económico, sino aún aquellos que no lo persiguen o que comprometen su actividad con fines altruistas, desinteresados, o fundados en razones de carácter familiar, amistoso o imperioso, conforme ocurre en algunos países como parte del régimen carcelario”.<sup>31</sup>

El vocablo trabajador, tiene en la actualidad un carácter general que cubre por igual tanto a trabajadores intelectuales, manuales o materiales, rompiendo así una tradición que los dividía de empleados y obreros; esta división era carente de razón, por lo cual y en líneas generales se les comprende bajo un mismo rubro, quedando vigentes únicamente algunas diferencias las cuales no se refieren a la naturaleza del vínculo, sino a sus consecuencias como por ejemplo: jornadas de trabajo, ingreso a organizaciones sindicales, etc.

---

<sup>31</sup> González Charry, Guillermo, **Derecho del trabajo**, pág. 132.

### 4.3. Clases de trabajador en la doctrina

- **El trabajo subordinado y dependiente.**

El trabajo subordinado y dependiente es aquel que se presta en virtud de un contrato de trabajo por un trabajador asalariado a un empleador, en su fábrica, empresa comercial o industrial y bajo la autoridad de este o su representante, durante la jornada legal de trabajo, realizando tareas que por contrato se ha comprometido a ejecutar, y privado de su libertad que sólo lo recobra cuando concluye la jornada de trabajo.

El trabajo subordinado, cuya contraprestación capital se halla en el salario, incluye el trabajo objeto del contrato de igual nombre. El trabajo autónomo es la figura laboral opuesta.

El vínculo de dependencia es solo funcional, es decir, la ejecución de trabajo no puede ir más allá de lo pactado. No puede ordenarle afiliarse o no a un partido político o sindicato.

El empleador da únicamente directivas:

1. En función del trabajador.
2. En función de la naturaleza de su labor y,
3. En tareas derivadas del contrato de trabajo.



- **Trabajo asalariado**

Es aquél que se presta en virtud de un contrato de trabajo a un empleador, en su fábrica, empresa comercial o industrial y bajo la autoridad de éste o su representante, durante la jornada legal de trabajo, realizando tareas que por contrato se ha comprometido a ejecutar, y por el cual recibirá como contraprestación, un emolumento económico llamado salario.

Sus Características son:

1. Siempre se ejecuta bajo contrato verbal o escrito.
2. Dependiente y subordinado al mando del empleador.
3. Obligatoriedad de recibir un salario.
4. Trabajo realizado sólo en la jornada laboral u horas extras pagadas.

- **Trabajo indenpediente o autónomo**

Esta clase de trabajo, consiste en el trabajo realizado por cuenta propia, con instrumentos propios, directamente para el público y sin relación de dependencia ni horario de trabajo.

Por ejemplo gerentes, administradores, cooperativistas, gastronómicos. No están protegidos por el Derecho del Trabajo.

Sus características son:

1. El trabajo es realizado por cuenta propia, no hay dependencia.
2. Los instrumentos de trabajo son del trabajador.
3. El bien producido es directamente para el público.
4. No existe horario de trabajo

- **Trabajo temporal y eventual**

Es el que sólo se realiza en ciertas ocasiones, sea en las industrias de trabajo continuo o en las industrias de temporada que generalmente tiene origen en un contrato colectivo de trabajo (Barassi). Por ejemplo la zafra de caña de azúcar.

Trabajo eventual. o provisional. Trabajo físico o intelectual con contrato de trabajo a plazo determinado que se realiza sin estar necesariamente en las planillas de pago de salarios de la empresa.

Algunos autores señalan que esa modalidad es distinta de la del trabajo eventual, pues, mientras para aquéllos es obligación patronal utilizar cada temporada los mismos trabajadores que prestaron sus servicios en la anterior, para éstos tal obligación no existe.

La doctrina y la jurisprudencia no coinciden respecto a ciertos problemas fundamentales; por ejemplo, el relativo a si en el lapso que va de una temporada a la siguiente se rompe o suspende la relación de trabajo, o si únicamente se produce un

período de inactividad, similar a los que transcurren entre una y otra jornada de labor en los contratos de trabajo comunes.

Tampoco la doctrina y la jurisprudencia mantienen un criterio uniforme respecto a la manera de computar la antigüedad en el trabajo de esa clase de trabajadores; es decir, si sólo se deben sumar los períodos de actividad o también los de inactividad.

- **Trabajo intermitente**

Es aquel que no exige una actividad constante del trabajador durante todo el tiempo de permanencia en el lugar del trabajo. Como esa modalidad supone una menor fatiga en quien lo realiza, se admite una mayor duración de la jornada hasta completar un trabajo real de 8 horas diarias o 48 semanales. La fijación de los trabajos que son intermitentes queda atribuida a la ley o a la autoridad de aplicación.

- **Trabajo nocturno**

Se entiende que es trabajo nocturno el que se realiza entre las 21 y las 6; no puede exceder de 7 horas diarias. Alternándose horas nocturnas y diurnas, cada una de las horas trabajadas entre las 21 y las 6 valdrá a los efectos de completar la jornada de 8 horas como una hora y ocho minutos

- **Trabajo peligroso**

Es el que en su ejecución implica un serio riesgo para la integridad corporal del trabajador, ya sea por las condiciones del lugar, como las de minería a gran profundidad (por la contingencia de los desprendimientos de tierra o emanaciones de gases), ya por la índole de las materias (explosivos, inflamables) o de las instalaciones (centrales eléctricas).

Aparte una mejor retribución por lo común para tales tareas, la peligrosidad lleva casi siempre a jornada legal menor, a prohibición del empleo de mujeres y menores y al más amplio despliegue de los dispositivos y equipos de seguridad y salvamento.

- **Trabajo por equipos**

Se entiende por equipo: a) Un número cualquiera de empleados u obreros cuya tarea comience y termine a una misma hora en trabajos en que, por su naturaleza, no admitan interrupción; b) Un número cualquiera de empleados u obreros cuya tarea esté en tal forma coordinada que el trabajo de unos no pueda realizarse sin la cooperación de los demás.

El trabajo por equipos tiene como principal repercusión la que se refiere a la duración del trabajo, ya que puede ser prolongada más allá de las 8 horas diarias y las 48 semanales, a condición de que el término medio de las horas de trabajo, sobre un

período de tres semanas a lo menos, no exceda de las 8 y de las 48 precitadas, y sin que en ningún caso el trabajo semanal exceda de 56 horas.

Tratándose de trabajo nocturno por equipos, la jornada podrá ser de 8 horas entre las 21 y las 6, pero, en compensación por cada 7 días de trabajo nocturno, se concederá al trabajador un descanso equivalente a una jornada.

#### **4.4. Regímenes especiales de trabajo**

Originalmente la doctrina y la legislación se encargaron de agrupar dentro de los regímenes especiales de trabajo todos los servicios cuyos sujetos merecían contar con protección distinta, o bien a que debido a la naturaleza de su labor; su ubicación era incierta.

En la actualidad el criterio anteriormente anotado ha variado significativamente, creándose a su vez un estatuto determinante para los trabajos de menores de edad y para mujeres, conservándose dentro de los regímenes especiales el servicio doméstico, el trabajo de transporte, el trabajo a domicilio, el trabajo de aprendizaje, el trabajo marítimo y el régimen de los dependientes del Estado.

La particular protección que se otorga a las mujeres y a los menores de edad, no obedece a la incapacidad de los mismos, debido a que son tan completos como lo es cualquier otro trabajador; pero las funciones que llevan a cabo tanto sociales como naturales merecen un trato distinto. En primer término debido a que la salud del género femenino se encuentra ligado al porvenir de las poblaciones de manera más estrechan

en comparación a como ocurre con el género masculino. En segundo término ya que la maternidad debe contar con un especial trato, antes y después del parto; lo cual o bien impide totalmente o dificulta el desempeño del trabajo. En tercer término en atención a lo fundamental que es la educación que la mujer le brinda a sus hijos en casa, lo cual hace necesaria la protección y resguardo de principios morales. En el caso de menores de edad, existe una serie de disposiciones relacionadas al aseguramiento de la educación, la salud; el desarrollo físico y la moralidad de los trabajadores.

Tanto los menores de edad como las mujeres durante mucho tiempo han sido objeto de tratos realmente brutales. Con el surgimiento de la revolución industrial en Inglaterra durante el año 1760, aparecieron importantes fenómenos, siendo los mismos: en primer lugar, la reunión de un buen grupo de trabajadores, en segundo lugar, diversas fábricas montadas en gran escala, para la producción también en mayor escala; lo cual implica una diferencia bastante importante en relación a los pequeños talleres artesanales. Otra de las consecuencias fue debido a la diferencia fundamental relacionada a los pequeños talleres artesanales. También, fue relativa a la prolongación de manera exagerada de la jornada laboral.

#### **4.4.1 Trabajo agrícola y ganadero**

El régimen de trabajo agrícola y ganadero se encuentra regulado en el Código de Trabajo vigente en los artículos 138 al 145. En el primer Artículo anotado se define quienes son las personas que quedan comprendidas como ganaderos o agrícolas intelectuales que laboren en dicho tipo de empresas. En el Artículo número 139 se

nota claramente la importancia del campesino y del patrono. Del Artículo número 140 al 143 se encuentran una serie de regulaciones relacionadas con representantes e intermediarios del patrono.

El Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula en su Artículo 138 que:

“Trabajadores campesinos son los peones, mozos, jornaleros, ganaderos, cuadrilleros y otros análogos que realizan en una empresa agrícola o ganadera los trabajos propios y habituales de ésta.

La definición anterior no comprende a los contadores ni a los demás trabajadores intelectuales que pertenezcan al personal administrativo de una empresa agrícola o ganadera”.

El Artículo 139 del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula que:

“Todo trabajo agrícola o ganadero desempeñado por mujeres o menores de edad con anuencia del patrono, da el carácter a aquéllas o a éstos de trabajadores campesinos, aunque a dicho trabajo se le atribuya la calidad de coadyuvante o complementario de las labores que ejecute el trabajador campesino jefe de familia. En consecuencia, esos trabajadores campesinos se consideran vinculados al expresado patrono por un contrato de trabajo”.



El Artículo 140 del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la república de Guatemala regula lo siguiente:

“No pueden ser representantes del patrono o intermediarios en una empresa agrícola o ganadera:

- a) Los que hayan sido “habilitadores de jornaleros”;
- b) Los que se dediquen a promover o a ejercitar alguna de las actividades a que se refiere el artículo 7º.;
- c) Los trabajadores al servicio del Estado o de sus instituciones, salvo que se trate de empresas agrícolas o ganaderas propiedad de uno u otras, o que estén bajo su administración;
- d) Los ebrios habituales; y
- e) Los que no demuestren ser de buenos antecedentes y costumbres, ante la Inspección General de Trabajo, sin cuya autorización escrita no puede ninguna persona actuar como representante del patrono o como intermediario de éste”.

El Artículo 141 del Código de Trabajo, decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula que:



“Los representantes del patrono que se dediquen al reclutamiento de trabajadores campesinos, además de la autorización que determina el artículo anterior, necesitan de una carta - poder suscrita por aquél para ejercer sus actividades.

Dicha carta - poder debe extenderse por duplicado y una copia de la misma debe remitirse al Departamento Administrativo de Trabajo. La otra copia debe quedar en poder del representante del patrono y éste no puede hacer uso de ella si la Inspección General de Trabajo no le pone su visto bueno al pie de la misma.

#### **4.4.2. Trabajo de mujeres y menores de edad**

El trabajo de mujeres y de los menores de edad se encuentra regulado a partir del Artículo número 147, siendo de vital importancia para el mismo las condiciones físicas de las personas como lo son la edad; el desarrollo intelectual y moral y estado físico.

Las jornadas laborales de los menores de edad tienen que ser reducidas en una hora diaria y en seis horas semanales para los mayores de catorce años y dos horas diarias a la semana para los menores de catorce o de más años.

También las mujeres embarazadas gozan de un descanso pre y post natal, el cual es consistente en gozar de un descanso remunerado de treinta días anteriores al parto y cincuenta y cuatro posteriores. Dichos descansos tienen que regirse por las normas que se encuentran contenidas en la legislación laboral vigente en Guatemala, la cual determina la forma establecida de determinar el embarazo, así como la remuneración

por parte del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, los casos de abortos, los asuetos; descansos semanales y las vacaciones.

El Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, regula en su Artículo 147 que:

“El trabajo de las mujeres y menores de edad debe ser adecuado especialmente a su edad, condiciones o estado físico y desarrollo intelectual y moral”.

El Artículo 148 del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, regula que:

Se prohíbe:

- a) El trabajo en lugares insalubres y peligrosos para varones, mujeres y menores de edad, según la determinación que de unos y otros debe hacer el reglamento, o en su defecto la Inspección General de Trabajo.
- c) El trabajo nocturno y la jornada extraordinaria de los menores de edad;
- d) El trabajo diurno de los menores de edad en cantinas u otros establecimientos análogos en que se expendan bebidas alcohólicas destinadas al consumo inmediato; y
- e) El trabajo de los menores de catorce años.

El Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, regula en su Artículo 149 regula que:

“La jornada ordinaria - diurna que indica el artículo 116, párrafo 1º., se debe disminuir para los menores de edad así:

- a) En una hora diaria y en seis horas a la semana para los mayores de catorce años;
- b) En dos horas diarias y en doce horas a la semana para los jóvenes que tengan esa edad o menos, siempre que el trabajo de éstos se autorice conforme al artículo 150 siguiente.

Es entendido que de acuerdo con el mismo artículo 150, también puede autorizarse una rebaja menor de la que ordena este inciso”.

#### **4.4.3. Trabajo a domicilio**

El trabajo a domicilio se aparta de la relación laboral. El mismo es un trabajo que se lleva a cabo dentro en el mismo domicilio del obrero, o bien en otro sitio distinto al que elija. Las retribuciones para dichos trabajadores se hacen contra la entrega del producto; siendo las mismas por períodos que no sean mayores de una semana.

El Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, regula en su Artículo 156 regula que:

“Trabajadores a domicilio son los que elaboran artículos en su hogar o en otro sitio elegido libremente por ellos, sin la vigilancia o la dirección inmediata del patrono o del representante de éste.

La venta que haga el patrono al trabajador de materiales con el objeto de que éste los transforme en artículos determinados y a su vez se los venda a aquél, o cualquier otro caso análogo de simulación, constituyen contrato de trabajo a domicilio y da lugar a la aplicación del presente Código. Dichas simulaciones son prohibidas”.

El Artículo 157 del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, regula que:

“Todo patrono que ocupe los servicios de uno o más trabajadores a domicilio debe llevar un libro sellado y autorizado por el Departamento Administrativo de Trabajo, en el que se debe anotar:

- a) Los nombres y apellidos de dichos trabajadores;
- b) La dirección del lugar donde viven;
- c) La cantidad y naturaleza de la obra u obras encomendadas;
- d) La cantidad, calidad y precio de las materias primas que suministre;
- e) La fecha de la entrega de esas materias a cada uno de los trabajadores y la fecha en que éstos deben devolver los respectivos artículos ya elaborados; y
- f) El monto de las correspondientes remuneraciones.

Además, debe hacer imprimir comprobantes por duplicado, que el trabajador ha de firmar cada vez que reciba los materiales que deban entregársele o el salario que le corresponda; y que el patrono debe firmar y dar al trabajador cada vez que éste le entregue la obra ejecutada. En todos estos casos debe hacerse la especificación o individualización que proceda.

Si una de las partes no sabe firmar debe imprimir su respectiva huella digital”.

El Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, regula en su Artículo 158 regula que:

“Los trabajos defectuosos o el evidente deterioro de materiales autoriza al patrono para retener hasta la décima parte del salario que perciban los trabajadores a domicilio, mientras se discuten y declaran las responsabilidades consiguientes”.

El Artículo 159 del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, regula que:

“Las retribuciones de los trabajadores a domicilio deben ser canceladas por entregas de labor o por períodos no mayores de una semana y en ningún caso pueden ser inferiores a las que se paguen por iguales obras en la localidad o a los salarios que les corresponderían a aquéllos si trabajaran dentro del taller o fábrica de un patrono.

El patrono que infrinja esta disposición debe ser sentenciado a pagar una indemnización a cada uno de los trabajadores, equivalente al doble de los salarios que haya dejado de percibir”.

El Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, regula en su Artículo 160 regula que:

“Las autoridades sanitarias o de trabajo deben prohibir la ejecución de labores a domicilio, mediante notificación formal que deben hacer al patrono y al trabajador cuando en el lugar de trabajo imperen condiciones marcadamente antihigiénicas, o se presente un caso de tuberculosis o de enfermedad infecto-contagiosa. A la cesación comprobada de estas circunstancias, o a la salida o restablecimiento del enfermo y debida desinfección del lugar, se debe otorgar permiso de reanudar el trabajo.

El patrono a quien diez o más trabajadores a domicilio le soliciten local para sus labores, está obligado a proporcionárselos, quedando en este caso dichos trabajadores como laborante de empresa”.

#### **4.4.4. Trabajo doméstico**

El Artículo 161 del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, regula que:

“Trabajadores domésticos son los que se dedican en forma habitual y continua a labores de aseos, asistencia y demás propias de un hogar o de otro sitio de residencia o habitación particular, que no importen lucro o negocio para el patrono”.

El Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, regula en su Artículo 162 regula que:

“Salvo pacto en contrario, la retribución de los trabajadores domésticos comprende, además del pago en dinero, el suministro de habitación y manutención”.

El Artículo 163 del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, nos regula que:

“El patrono puede exigir al trabajador doméstico antes de formalizar el contrato de trabajo y como requisito esencial de éste, la presentación de un certificado de buena salud expedido dentro de los treinta días anteriores por cualquier médico que desempeñe un cargo remunerado por el Estado o por sus instituciones, quien lo debe extender en forma gratuita”.

El Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, regula en su Artículo 164 regula que:

“El trabajo doméstico no está sujeto a horario ni a las limitaciones de la jornada de trabajo y tampoco le son aplicables los artículos 126 y 127.

Sin embargo, los trabajadores domésticos gozan de los siguientes derechos:

- a) Deben disfrutar de un descanso absoluto mínimo y obligatorio de diez horas diarias, de las cuales por lo menos ocho han de ser nocturnas y continuas, y dos deben destinarse a las comidas; y
- b) Durante los días domingos y feriados que este Código indica deben forzosamente disfrutar de un descanso adicional de seis horas remuneradas”.

#### **4.4.5. Trabajo de transporte**

El Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, regula en su Artículo 167 regula que: Trabajadores de transporte son los que sirven en un vehículo que realiza la conducción de carga y de pasajeros o de una u otros, sea por tierra o por aire.

El Artículo 168 del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, regula que:

”No pueden ser trabajadores de transporte los que no posean la edad, los conocimientos técnicos y las aptitudes físicas y sicológicas que determinen las leyes o reglamentos aplicables.



Son también causas justas para que el patrono dé por terminados los contratos de esos trabajadores, la infracción de la prohibición que indica el artículo 64, inciso c) y la falta notoria del respeto que se debe a los pasajeros”.

El Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, regula en su Artículo 169 regula que:

“Con el objeto de mejor aplicar los principios y disposiciones de este Código a las empresas de transporte aéreo o terrestre, el Organismo Ejecutivo, mediante acuerdos emitidos por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, debe dictar los reglamentos que prevé el artículo anterior y los demás que estime necesarios.

#### **4.4.6. Trabajo de aprendizaje**

El trabajo de aprendizaje tuvo su apogeo en el régimen corporativo, ello debido posiblemente a que entonces en camino, para lograr la defensa de un oficio para ingresar a las corporaciones.

El Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, regula en su Artículo 170 regula que:

“Son aprendices los que se comprometen a trabajar para un patrono a cambio de que éste les enseñe en forma práctica un arte, profesión u oficio, sea directamente o por

medio de un tercero, y les dé la retribución convenida, la cual puede ser inferior al salario mínimo”.

El Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, regula en su Artículo 171 regula que:

“El contrato de aprendizaje sólo puede estipularse a plazo fijo, y debe determinar la duración de la enseñanza y su desarrollo gradual, así como el monto de la retribución que corresponda al aprendiz en cada grado o período de la misma.

La Inspección General de Trabajo debe vigilar porque todo contrato de aprendizaje dure únicamente el tiempo que, a su juicio, sea necesario, tomando en cuenta la edad del aprendiz, la clase y método de enseñanza y la naturaleza del trabajo”.

El Artículo 172 del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, regula que:

“Al término del contrato de aprendizaje el patrono debe dar al aprendiz un certificado en que conste la circunstancia de haber aprendido el arte, profesión y oficio de que se trate.

Si el patrono se niega a extender dicho certificado, la Inspección General de Trabajo, a solicitud del aprendiz, debe ordenar la práctica de un examen de aptitud, el que debe efectuarse en alguna de las escuelas de enseñanza industrial del Estado, o, en su

defecto, por un comité de trabajadores expertos en el arte, profesión u oficio respectivos, asesorados por un maestro de Educación Primaria.

#### **4.4.7. Trabajo en el mar y en las vías navegables**

El trabajador en el mar y vías navegables es aquél que presta sus servicios a bordo de una nave en el mar y en las vías navegables. A dicho tipo de contrato también se le denomina contrato de embarco.

El Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, regula en su Artículo 175 regula que:

“Trabajadores del mar y de las vías navegables son los que prestan servicios propios de la navegación a bordo de una nave, bajo las órdenes del capitán de ésta y a cambio de la manutención y del salario que hayan convenido.

Son servicios propios de la navegación todos los necesarios para la dirección, maniobras y atención del barco, de su carga o de sus pasajeros.

#### **4.4.8. Régimen de los servidores del estado y sus instituciones**

El Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, regula en su Artículo 191 regula que:

“Las relaciones entre el Estado, las municipalidades y demás entidades sostenidas con fondos públicos, y sus trabajadores, se regirán exclusivamente por el Estatuto de los Trabajadores del Estado; por consiguiente, dichas relaciones no quedan sujetas a las disposiciones de este Código”.

El Artículo 192 del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, regula que:

“Estatuto de los Trabajadores del Estado regulará todo lo relativo a su selección, promoción, traslado, permuta, suspensión y remoción, y las obligaciones, derechos y prestaciones que les corresponda”.

El Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, regula en su Artículo 193 regula que:

“Los trabajadores que presten sus servicios a entidades o instituciones que, por su naturaleza, estén sujetos a una disciplina especial, se regirán por sus ordenanzas, estatutos o reglamentos”.

#### **4.5. Relación laboral**

Es el hecho de la prestación de servicio. La diferencia que existe con el contrato de trabajo es que en este existe un acuerdo de voluntades, en cambio la relación es el hecho mismo de la prestación.

Hace un siglo, el derecho del trabajo dejó la casa paterna del derecho civil y se llevó a algunos hermanos consigo, expresando un carácter expansivo. Hoy, al borde del tercer

milenio, regresa a la casa paterna para introducirse en ella y proteger a otros hermanos que se quedaron allí.

Conceptualmente, las características del contrato de trabajo dependiente (*locatio operarum* o actividad laboral puesta a disposición del empleador) frente a la locación de servicios (*locatio operis* o ejecución de obra o servicio), separaban el derecho laboral y el civil, y por consiguiente las consecuencias jurídicas y económicas del trabajo individual en cada caso. No había mayor dificultad para jueces y académicos en discernir los casos límite, contando con las características propias de cada prestación, más aún por el carácter expansivo del derecho del trabajo y la claridad de la aplicación de sus principios.

Los indicadores de la subordinación eran la relación jerárquica; la sujeción a la función organizadora y directiva del titular y a la actividad propia de la empresa; la dación de órdenes e instrucciones y la voluntad prevaleciente del empleador; la dirección y control y el ejercicio del poder disciplinario y sancionador por quien proporciona el trabajo; el carácter personal del servicio, la exclusividad, la continuidad, el horario y los controles; el marco reglamentario interno, la prestación diaria, la disponibilidad personal, el lugar específico de la prestación y la ajenidad, entre otros; y como criterios para excluir la subordinación, la utilización de medios de producción propios; el uso de servicios de terceros; la percepción no salarial; el cumplimiento de prestaciones sociales por el locador; la organización autónoma y la no sujeción a órdenes o instrucciones, así como la ausencia de controles; la posibilidad de sustituir al prestador del servicio; la real o relativa equiparidad jurídica; la asunción de riesgos y gastos por el prestador del

servicio; la percepción de ingresos (honorarios) usualmente mayores a los salariales para el prestador; la prestación del servicio o la ejecución de la obra por cuenta e interés propio; la no exclusividad y la temporalidad, entre otros.

El hecho de que el contrato o la relación de trabajo coexistan con otra de diferente índole, no le hace perder su naturaleza laboral. Existe el contrato y la relación de trabajo, entre el que presta un servicio personal y el que lo recibe.

Como elemento natural del contrato en el concepto legal, indica la ausencia de riesgo de la doctrina jurídica y la experiencia considera importante, especialmente para distinguirlo de otras vinculaciones no laborales. Consigna la posibilidad de coexistencia del contrato de trabajo con otro u otros de naturaleza distinta, manteniendo aquél su naturaleza.

La exclusividad para la prestación de los servicios, se estima que debe adecuarse la normal a las disposiciones de la Constitución de la República, regulando la libertad para establecer más de una relación de trabajo. No obstante que podría pensarse que a la larga esta disposición entra en confrontación con la tendencia a reducir la jornada laboral, que constantemente se universaliza, la realidad de la vida laboral aconseja permitir que el trabajador pueda optar por más de una relación o vínculo laboral.

Una relación en términos generales es la “actividad profesional cuyo fin es, mediante gestiones personales o con el empleo de las técnicas de difusión y comunicación,

informar sobre personas, empresas, instituciones, etc., tratando de prestigiarlas y de captar voluntades a su favor”<sup>32</sup>.

El derecho del trabajo nace como un conjunto de normas para proteger el trabajo subordinado. Por lo tanto en principio, el trabajo independiente queda fuera del alcance tuitivo de la disciplina jurídica. Las nuevas formas de trabajo independiente atacan la esencia misma del derecho del trabajo, su dimensión, su esfera de actuación.

Habrá ocurrido en realidad que el derecho del trabajo al resolver la tuición jurídica del empleo subordinado, que además era la forma de trabajo predominante, no se ha quedado extasiado en la contemplación y profundización de este fenómeno, olvidando que la noción de dependencia debía volver la mirada a la dependencia económica característica de los primeros tiempos del derecho del trabajo o debía extender expansivamente el concepto de dependencia a prestaciones para subordinadas o cuasi laborales como las han calificado los juristas italianos y alemanes, respectivamente, para referirse a relaciones en que la subordinación no se presenta en su sentido tradicional.

Existen dos modalidades de poner fin a una relación laboral, la terminación y la rescisión, resaltando como características distintivas entre una y otra, lo siguiente: La terminación puede darse por mutuo consentimiento, por concluir el trabajo o plazo contratado, por incapacidad manifiesta o muerte del trabajador, fuerza mayor o caso fortuito, incosteabilidad de la explotación, agotamiento del objeto de una industria

---

<sup>32</sup> Biblioteca de Consulta Microsoft.

extractiva, la quiebra de la empresa; en general podemos decir que en la terminación los casos se encuentran previstos por la ley y para que surja alguna de las causas es necesario que se cumpla la condición o plazo previstos, existiendo también el mutuo consentimiento de las partes; a diferencia de la rescisión en la cual se necesita que alguna de las partes ya sea patrón o trabajador incurran en uno o más de los casos previstos por la ley, para que la otra parte pueda ejercitar su derecho de rescindir el contrato sin responsabilidad para él.

El Código de Trabajo establece que relación laboral es: "El hecho mismo de la prestación de los servicios o de la ejecución de la obra personalmente, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada del patrono a cambio de una retribución de cualquier clase o forma"<sup>33</sup>. Mario López Larrave, define la relación de trabajo en los siguientes términos: "El contrato individual de trabajo constituye indiscutiblemente la institución matriz en torno a la cual se ha venido construyendo el edificio del derecho laboral".

#### **4.6. Consecuencias de la relación laboral**

La relación de trabajo es un vínculo o nexo jurídico entre patrono y trabajador que persiste y no se puede sustituir bajo cualquier otra denominación. Y una de las consecuencias fundamentales es que iniciado el trabajo, y dado que se trata de un trabajo subordinado, nada ni nadie puede impedir la aplicación del derecho del trabajo, o lo que es igual, el acuerdo de voluntades sirve para obligar a que se preste el trabajo, pero es la prestación efectiva de éste lo que determina la aplicación imperativa del estatuto laboral.





## CAPÍTULO V

### 5. La aplicación del principio in dubio pro operario en el sector del servicio civil

#### 5.1 El servicio civil en Guatemala

En Guatemala, el servicio civil es el servicio que los ciudadanos prestan en alguna institución estatal.

Todos los ciudadanos guatemaltecos tienen derecho a optar a los cargos públicos, y a ninguno puede impedírsele el ejercicio de este derecho, si reúne los requisitos y calidades que las leyes exigen. Dichos cargos deben otorgarse atendiendo únicamente a méritos de capacidad, preparación, eficiencia y honradez.

Para el otorgamiento de los cargos públicos no debe hacerse ninguna discriminación por motivo, de raza, sexo, estado civil, religión, nacimiento, posición social o económica u opiniones políticas. El defecto físico o dolencia de tipo psiconeurótico no es obstáculo para ocupar un cargo público, siempre que estos estados no interfieran con la capacidad de trabajo al cual sea destinado el solicitante a juicio de la Junta Nacional de Servicio Civil.

El sistema nacional de Servicio Civil debe fomentar la eficiencia de la Administración Pública y dar garantías a sus servidores para el ejercicio y defensa de sus derechos.

Los puestos de la Administración Pública deben adjudicarse con base en la capacidad, preparación y honradez de los aspirantes. Por tanto, es necesario establecer un

procedimiento de oposición para el otorgamiento de los mismos, instituyendo la carrera administrativa. Los puestos que por su naturaleza y fines deban quedar fuera del proceso de oposición, deben ser señalados por la ley.

A igual trabajo prestado en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad, corresponderá igual salario; en consecuencia, los cargos de la Administración Pública deben ordenarse en un plan de clasificación y evaluación que tome en cuenta los deberes, responsabilidad y requisitos de cada puesto, asignándoles una escala de salarios equitativa y uniforme.

Los trabajadores de la Administración Pública deben estar garantizados contra despidos que no tengan como fundamento una causa legal. También deben estar sujetos a normas adecuadas de disciplina y recibir justas prestaciones económicas y sociales.

El servicio civil, tiene características especiales, la que se pueden resumir de las siguientes formas:

- a.) De conformidad con la teoría bilateral tiene por su parte un acto administrativo de nombramiento o investidura;
- b.) Concurren la voluntad del Estado que decide el nombramiento y la voluntad del particular que acepta el cargo;

c.) La relación funcional genera efectos jurídicos entre el Estado y el particular nombrado, derechos y obligaciones;

d.) Todos los derechos y obligaciones se encuentran previamente establecidos en ley y la finalidad del bien común a través del servicio público.<sup>34</sup>

Los servidores públicos, deben ser ciudadanos guatemaltecos, y sólo puede emplearse a extranjeros cuando no existan guatemaltecos que puedan desempeñar con eficiencia el trabajo de que se trate, previa resolución de la Oficina Nacional de Servicio Civil, la que recabará la información necesaria.

## **5.2. La aplicación del principio indubio pro operario en el sector privado**

La aplicación del principio in dubio pro operario en el sector privado, es de carácter, se podría decir mas obligatoria, ya que se encuentra el ente observador de los derechos del trabajo, que es el Ministerio de Trabajo, Y en este caso en específico si hay dos o mas normas iguales se debe y se aplica la norma mas favorable al trabajador, además esta clase de trabajadores reciben mas apoyo de las instituciones tutoras de la clase trabajadora en Guatemala.

En otro sentido las leyes laborales que rigen las relaciones laborales entre patrono y trabajador del sector privado brindan más beneficios a sus trabajadores que la legislación que regula las relaciones laborales entre el Estado y los servidores públicos,

---

<sup>34</sup> Calderón, Hugo, Derecho administrativo I, Pág. 138.

siendo que en ambos casos, se establece una relación laboral, violando así, también los principio de igualdad y tutelaridad.

### **5.3. La aplicación del principio indubio pro operario en el sector público.**

La aplicación del principio in dubio pro operario en el sector público no es aplicado de forma correcta ya, que el patrono es el estado, uno de los máximos violadores en cuanto a los principios del derecho laboral, por lo que los servidores públicos ven afectados sus derechos y garantías que les otorgan la Constitución Política de la republica, la Ley del Servicio Civil, La Ley del Servicio Civil especifica en su caso, el Código de trabajo y todas la demás legislación en materia laboral. Ya que aunque habiendo una o mas normas iguales, el Estado como patrono aplica la más favorable a Él y no al trabajador como lo establece el artículo 106 tercer párrafo de la Constitución Política de la Republica de Guatemala “En caso de duda sobre la interpretación o alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, se interpretarán en el sentido más favorable para los trabajadores”. Violando así este principio fundamental.

### **5.4. Bases para la correcta aplicación del principio indubio pro operario en Guatemala**

El catedrático César Landelino Franco, comenta que las base correcta para la aplicación del principio in dubio pro operario, se define como el criterio que debe utilizar el juez o el interprete para elegir entre varios sentidos posibles de una norma, aquel que sea mas favorable al trabajador.

En relación a este principio de interpretación, se esboza dos condiciones para su aplicación:

- a. Sólo puede aplicarse cuando exista una duda sobre el alcance de la norma legal;
- b. Se aplica siempre que no esté en pugna con la voluntad del legislador.

La regla que se examina supone una auténtica duda, o sea que solo cabe aplicarla cuando realmente una norma pueda ser interpretada de diversas maneras, es decir, cuando hay una verdadera duda. No se trata de corregir la norma, ni siquiera de integrarla: sólo cabe utilizar esta regla cuando existe una norma únicamente para determinar el verdadero sentido dentro de varios posibles. De modo que cuando una norma no existe, no es posible recurrir a este principio para sustituir al encargado de dictarla, y mucho menos es posible apelar a esta regla, para apartarse del significado claro de la norma, o para atribuirle a ésta un sentido que no se puede desprender de ninguna manera de su texto ni de contexto.<sup>35</sup>

En todo caso, lo más trascendente de este principio o, sistema de interpretación es que la aplicación de la norma más favorable al trabajador puede, conducir a una tácita derogatoria de aquellas normas que resulten ser menos favorables que la que se va aplicar. Por consiguiente, podría darse el caso en que, una norma de carácter ordinario contenida en un reglamento interior de trabajo al resultar mas favorable que a una que se refiere a regular la misma situación, contenida en la Constitución, derogue

automáticamente la norma contenida en la Constitución y la haga inaplicable. Siempre deben existir dos normas que se refieran al mismo asunto y que se dude en la aplicación de una de ellas.

A la inversa podría resultar que una norma regulada en la Constitución, que no precisamente por su jerarquía constitucional, resultare ser más favorable que una norma de carácter ordinaria, y derivado de ello, derogue tácitamente la aplicación de esta última por su carácter de mayor favorabilidad para el trabajador. En este caso, será el carácter de más favorable el que haga prevalecer la norma constitucional y no su rango de norma magna.

En opinión de Humberto A. Podetti, el principio *in dubio pro operario* ha pasado a ser “una especie, dentro del principio generalizado del favor *debilis*”. Para Mario de la Cueva, este principio es “el mandamiento de una aplicación de la tesis de que la interpretación debe tender a la justicia social... puesto que existe una duda que equivale a una igualdad de posibilidades o de circunstancias, otorgar una preferencia”<sup>36</sup>

Este principio establece que cuando hay dos normas o leyes que regulen el mismo aspecto pero se contradicen, se debe aplicar la más favorable al trabajador; incluso puede aplicarse sobre la propia Constitución puesto que en ella misma se establece la orden de dicha aplicación, por lo tanto esta aplicación no devendría inconstitucional.

---

<sup>35</sup> Franco López, César Landelino. Derecho Sustantivo Individual del Trabajo. Pág. 87

<sup>36</sup> Cueva, Mario de la. El Derecho del Trabajo y la Equidad. Pág. 142.

“En cuanto a este principio como norma más favorable, ello no implica la aplicación de la norma conforme a un orden jerárquico que pudiese provocar una especie de fractura lógica en cuanto a la jerarquía de las Fuentes, sino que por el contrario, en materia de trabajo, el vértice de la pirámide de la jerarquía de las normas laborales será ocupada por la norma más favorable al trabajador”<sup>37</sup>

En tal sentido se pronuncia el Artículo 106 tercer párrafo de la Constitución Política de la Republica de Guatemala al establecer “En caso de duda sobre la interpretación o alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, se interpretarán en el sentido más favorable para los trabajadores”.

De igual forma el Artículo 17 del Código de Trabajo regula “Para los efectos de interpretar el presente Código, sus reglamentos y demás leyes de trabajo, se debe tomar en cuenta, fundamentalmente, el interés de los trabajadores en armonía con la conveniencia social.” En ese sentido se debe relacionar el principio tutelar con el de in dubio pro operario, estableciendo que la interpretación de la norma es caso de falta de claridad o certeza en el contenido de la misma, obliga al juez a interpretarla en el sentido que resulte más favorable al trabajador, en virtud que no se puede correr con el riesgo que la interpretación judicial vulnere y perjudique de alguna forma las garantías mínimas irrenunciables.

---

<sup>37</sup> Lastra L. José Manuel. Principios Ordenadores de las Relaciones de Trabajo México. UNAM. 2004. Pág. 12.



#### **5.4.1 Integración del sistema de interpretación del derecho laboral.**

“El sistema de interpretación del Derecho del trabajo se integra por la regla de interpretación del in dubio pro operario o de la norma más favorable al trabajador, y lo normado en el artículo 17 del código de trabajo que regula que para el efecto de interpretar el Código, sus reglamentos y demás leyes de trabajo, se debe tomar en cuenta, fundamentalmente, el interés de los trabajadores en armonía con la convivencia social. Esto se traduce en que la interpretación en el derecho del Trabajo imponga privilegiar para cada caso el interés de los trabajadores sin contravenir el orden público y buscando en aquellos casos en los que exista dualidad de normas en relación a una misma situación, aplicar la más favorable.

#### **5.5. Marco legal de la irrenunciabilidad de los derechos laborales.**

Queda más que establecido en qué consiste la irrenunciabilidad de los derechos laborales. El marco legal en que descansa esta institución, lo encontramos en primer lugar en la Constitución Política de la República de Guatemala, en su Artículo 106. Tal precepto constitucional, regula que: “Los derechos consignados en esta sección.

## CAPÍTULO VI

### 6. Consideraciones doctrinarias y jurídicas respecto a determinados derechos sociales mínimos del trabajo

#### 6.1. Jornadas de Trabajo

##### a) Antecedentes

Motivos de encrespadas desavenencias entre patronos y trabajadores fue el hecho de considerar los límites que deberían tener las jornadas de trabajo, así como las consecuencias que éstas producían en la salud del trabajador y el nivel de la producción; cuestión hoy día superada conviene, sin embargo, mencionar que, en el año 1500 se inaugura lo que se conoce como la era del maquinismo, aumentándose considerablemente la jornada, al dejar de ser local el mercado consumidor y exigirse con el recíproco conocimiento de los pueblos, un mayor rendimiento de la producción.

Aquello que cambia el cuadro de trabajo, en su organización, su intensificación y el ejemplo de los medios mecánicos perfeccionados para producir, y que dentro del mismo control que automáticamente impone la máquina, no permite el trabajado simulado ni, el descanso en las pausas de la tarea manual e individual. La colectivización impone un verdadero agotamiento y en defensa del individuo se ha hecho necesario, reducir las horas laborales legislando sobre la jornada limitada.

**Grado de productividad.** El obrero produce más y mejor. Las mismas estadísticas así lo afirman. La experiencia ha demostrado que el obrero, con ocho horas diarias de jornada, emplea todo su tiempo en producir trabajo noble y efectivo. El desgaste físico es mejor y lo que se pierde en cantidad o, extensión de trabajo se gana en calidad y en su eficacia.

**Desarrollo de las fuerzas físicas del trabajador.** Con la jornada reducida el obrero no permanece todo el día en el taller, los inspectores de trabajo de Suiza en su informe de 1919 a 1920 que mencionan el profesor Milhuad, de la Oficina Internacional de Trabajo, dicen “Los obreros son más vivos y están en un mejor estado mientras que en la jornada de 11 horas estaban constantemente agotados. Ellos tienen salud mejor Vemos por las Caja de Socorros contra las enfermedades, que éstas son menos y también reducidos los días de enfermedad.

**Vacaciones periódicas.** Una observación atenta constata que la producción del comienzo de la semana en los medios industriales, es por lo general diferente de la del fin de la misma. La fatiga del viernes o del sábado, acumulada a la de los días anteriores, repercute sobre el rendimiento y la productividad del trabajo. La legislación se orienta actualmente a reconocer las vacaciones obligatorias y pagadas.

**Salud del obrero.** La menor duración del trabajo axiomáticamente debe aceptarse como beneficiosa para la salud y la constitución física del individuo. Hemos visto el significado de la fatiga en el organismo y sobre este particular sus conclusiones son aplicables al mantenimiento y a la salud del trabajador.

La jornada legal con carácter obligatorio, plantea para la industria estos dos problemas:

1. Producir igual que antes.
2. No reducir los salarios ni aumentar el personal

A estas conclusiones se ha llegado con el perfeccionamiento de la maquinaria y con la organización de los sistemas de trabajo, que en definitiva, constituyen una prueba de respeto para el individuo, desde que acordándole los beneficios del descanso se evita su aniquilamiento con el pasar de pocos años, en condiciones desfavorables para su organismo. Por la necesidad de mantener el ritmo de la producción con mejor jornada, se perfecciona la técnica y la organización en el trabajo.

Para el tratadista mexicano. De la Cueva, con su característica tendencia obrera, la jornada de trabajo puede ser concebida así: “jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrono para prestar el trabajo”.

Cabanellas, a su vez, se pronuncia sobre la jornada de trabajo, en los términos siguientes: “La fórmula, a nuestro juicio, es que por jornada de trabajo debe entenderse el lapso durante el cual el trabajador se encuentra a disposición del patrono en el lugar de los servicios, así no sólo comprende el tiempo de prestación efectiva o real de servicios sino también el período en que el trabajador se encuentre a disposición del patrono, para que éste pueda utilizar sus servicios. El tiempo en el que el trabajador no se encuentra a disposición del patrono, se considera tiempo libre para aquél; ésto es no computable dentro de la jornada de trabajo. En esa forma, desde el momento en que el trabajador penetra en el lugar donde debe prestar su trabajo, hasta que sale de él se considera duración del trabajo.

Por su parte. Ossorio se refiere a la jornada de trabajo de la manera siguiente: “Duración máxima que la ley permite trabajar a una persona en las 24 horas de cada día o en el transcurso de una semana, y así se habla con frecuencia de la jornada de 40 a 48 horas. Por lo general, la jornada es de 8 horas diarias, que a veces pueden distribuirse desigualmente en todos los días de la semana, a condición de que no excedan de 48 horas semanales. La jornada se reduce cuando el trabajo es nocturno o se realiza en lugares insalubres o peligrosos. Como también puede exceder de las 8 horas diarias si se trata de trabajos intermitentes. No faltan legislaciones que han reducido el tiempo de trabajo a 44 horas semanales; y aún existe una tendencia muy acentuada a limitar a 40 horas el trabajo semanal. La duración expresada rige en los trabajos manuales habituales; ya que en la esfera administrativa, sobre en la oficial, se ha generalizado la jornada de 7 horas y se han reducido a 5 los días laborales por semana.

### c) Clasificación

El sustentante de la presente investigación, estima que, existe consenso generalizado en las doctrinas mas aceptadas, acerca de la jornada de trabajo con duración máxima

de ocho horas diarias o su equivalente a cuarenta y ocho horas semanales, como el principio general aplicable, sin embargo, todo principio general tiene sus excepciones y en ese sentido; los distintos tratadistas, con similares argumentos llevan a cabo la clasificación de la jornada de trabajo en diurna, nocturna y mixta, así como de la jornada extraordinaria.

De conformidad con el sistema legal guatemalteco, puede decirse, que la jornada de trabajo se clasifica en: jornada ordinaria y jornada extraordinaria; y que la primera de ellas, a su vez, se divide en diurna, nocturna y mixta; teniéndose como fórmula la cantidad de horas máximas que cada una de ellas comprende y la distribución de las mismas dentro de las veinticuatro horas que comprende el día.

#### d) Regulación legal vigente

La jornada de trabajo como una institución de suma importancia, se encuentra regulada en el derecho guatemalteco, en tres cuerpos normativos a saber.

La constitución Política de la República que en el Título II (Derechos humanos), Capítulo II (Derechos Sociales). Sección Octava (Trabajo), Artículo 102 (Derechos Sociales Mínimos de la Legislación del Trabajo), literal g) prescribe. La jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno no puede exceder de ocho horas diarias de trabajo, ni de cuarenta y cuatro horas a la semana, equivalente a cuarenta y ocho horas para los efectos exclusivo del pago de salario. La jornada ordinaria de trabajo efectivo nocturno no puede exceder de seis horas diarias, ni de treinta y seis a la semana. La jornada de trabajo efectivo mixto no puede exceder de siete horas diarias, ni de cuarenta y dos a la semana. Todo trabajo efectivamente realizado fuera de las jornadas ordinarias, constituye jornada extraordinaria y debe ser remunerada como tal. La ley determinará las situaciones de excepción muy calificadas en las que no son aplicables las disposiciones relativas a las jornadas de trabajo.

Quienes por disposición de la ley, por la costumbre o por acuerdo con los empleadores laboren menos de cuarenta y cuatro horas semanales en jornada diurna, treinta y seis

en jornada nocturna, o cuarenta y dos en jornada mixta, tendrán derecho a percibir íntegro el salario semanal.

Se entiende por trabajo efectivo todo el tiempo que el trabajador permanezca a las órdenes o a disposición del empleador.

El Código de Trabajo, Decreto Número 1441, del Congreso de la República, en el Título Tercero (Salarios, Jornadas y Descansos), Capítulo tercero (Jornada de Trabajo), desarrolla en un total de diez Artículos que van del 116 al 125 todo lo relativo a la jornada de trabajo efectivo diurno, nocturno y mixto, su duración máxima diaria su cómputo semanal; la posibilidad de aumentar la jornada ordinaria de trabajo en dos horas diarias mediante acuerdo entre patronos y trabajadores, siempre que no exceda a la semana de los correspondientes límites de cuarenta y ocho horas, treinta y seis horas, y cuarenta y dos horas, establecidas para las respectivas jornadas, bajo la condición que se trate de trabajos que por su propia naturaleza no sean insalubres o peligrosos; la posibilidad que la jornada de trabajo sea continua o dividirse en dos o más periodos, con intervalos razonables de descanso; el derecho de los trabajadores a percibir íntegro el salario correspondiente a la semana ordinaria diurna, aún cuando por disposición de la ley o acuerdo con los empleadores laboren menos de las cuarenta y ocho horas a la semana; lo concerniente a la jornada extraordinaria de trabajo, su cómputo y forma de pago, así como las horas que no deben ser consideradas extraordinarias; la duración máxima que en conjunto deben tener la jornada ordinaria y extraordinaria; así como, quienes no están sujetos a las limitaciones de la jornada de trabajo.

## **6.2 Descanso semanal.**

### **a) Antecedentes**

De acuerdo con el tratadista Cabanellas, los orígenes del descanso semanal son los siguientes: “La obligación de dejar de trabajar un día por semana se señala

primeramente como el cumplimiento de un precepto de carácter religioso. Ihering basándose en los contextos bíblicos, sostiene que los judíos durante el cautiverio en Egipto, aún sometidos a la servidumbre de la edificación, gozaban de un día de descanso (el sábado) por cada seis jornadas de trabajo; así el sábado “una institución civil, de ningún modo religioso, introducida no por Dios, sino por los hombres, una institución social idéntica a la que nuestros actuales reglamentos de trabajo”. El Antiguo Testamento impuso a los hebreos el descanso durante el sábado, la iglesia católica trasladó la obligación del descanso, como santificación de la fiesta, del sábado al domingo, para recordar el día de la Resurrección de Jesucristo.

El operador Constantino, ya en el 321, ordenó el descanso dominical, prohibiendo toda clase de trabajos; autorizó únicamente, si el tiempo lo permitía, las faenas agrícolas. La ley 2, título XXIII, Partida I, mandó a todos, sin distinción, que “en domingo no labren, no hagan labores algunas, ni tengan tiendas abiertas, y los judíos y moros que no labren en público, ni en lugar donde se puede ver u oír labrar”. Esta disposición la reprodujo la Novísima recopilación, y rigió en toda España y territorios de Ultramar.

El descanso de un día por semana, consagrado especialmente al Señor y a su culto, ha sido especialmente fijado por la religión católica inspirándose en prácticas del pueblo hebreo. Al día de descanso, los judíos le llaman sabbat, reposo y en este día (para la iglesia, el domingo) estaban prohibidos toda clase de trabajos y ejercicios corporales, salvo exigirlo la necesidad, la caridad o la utilidad pública.

El descanso semanal por motivo u origen religioso varía en extremo: para los judíos es el sábado; para los católicos el domingo; los mahometanos observan viernes; los chinos, el lunes; y algunos pueblos africanos, el martes.”

#### b) Definición.

Para Osorio, el descanso semanal es “Derecho que la ley concede a los trabajadores para no trabajar durante un número determinado de horas continuadas con un máximo

de 24 en el curso de cada semana. Ese descanso, en un principio, coincidía con el domingo, por lo que se denomina descanso dominical , posteriormente se introdujo por la costumbre, luego recogida por la ley, el llamado sábado inglés, que prohibía el trabajo a partir de las 13 de ese día hasta las 24 del domingo. De ese modo, la duración del trabajo, que primeramente se reguló en 8 horas diarias o 48 semanales. Salvo que el patrono como es frecuente y la ley lo autoriza ejerce el derecho de repartir las cuatro horas no trabajadas el sábado entre los demás días laborables de la semana.

Más la evolución continua sigue exponiendo Osorio y en el momento actual es ya costumbre en muchas empresas y en las oficinas públicas no trabajar el sábado con lo que la duración semanal del trabajo se limita a 40 horas.

#### c) Regulación legal vigente

Constitución Política de la Republica . Titulo II (Derechos Humanos); Capitulo II (Derechos Sociales); Sección Octava (Trabajo); Artículo 102, literal h) Derecho del trabajador a un día de descanso remunerado por cada semana ordinaria de trabajo o por cada seis días consecutivos de labores.

Código de Trabajo, Decreto Número 1441 del Congreso de la Republica. Título Tercero ( Salarios, Jornadas y descansos); Capitulo Cuarto (Descansos semanales, días de asueto, y vacaciones anuales). Dedicar únicamente tres Artículos a los descansos semanales, ( 126,128 y 129). En ellos se regula: el derecho del trabajador a disfrutar de un día de descanso remunerado después de cada semana de trabajo, computándose la semana de cinco a seis días según, costumbre en la empresa o centro de trabajo; la posibilidad de trabajar durante el descanso semanal, en las empresas donde se ejecuten trabajos de naturaleza muy especial o de índole continua, según determinaciones consignadas en el reglamento respectivo, o en casos concretos muy calificados que debe determinar la Inspección General de Trabajo, en estos supuestos el trabajador tiene derecho a que, sin perjuicio del salario que por tal descanso, se le



cancela el tiempo trabajado, computándosele como trabajo extraordinario; así también establece la fórmula para el pago del descanso semanal.

### **6.3. Vacaciones.**

#### **a) Nociones generales.**

De acuerdo con el maestro Cabanellas: “Las vacaciones anuales son de inspiración reciente. En tanto que el descanso dominical cuenta con remotos precedentes, principalmente razones de orden religioso, las vacaciones anuales pagadas constituyen una conquista lograda por la clase trabajadora en tiempos bien próximos. Si bien en los estatutos de las corporaciones de oficios, además del descanso dominical y el sábado por la tarde, se establecían otras numerosas festividades, no puede afirmarse que configuraran verdaderas vacaciones.

Balella, citado por Cabanellas, sostiene que la “razón por la cual el principio de conceder vacaciones a los trabajadores ha ido prácticamente afirmándose está en la necesidad o, cuando menos, en la utilidad de conceder al obrero un período de tiempo durante el cual, sin dejar de percibir su salario pueda descansar para restaurar sus fuerzas y renovar su capacidad de trabajo”. A nuestro juicio dice Cabanellas las vacaciones anuales persiguen un doble fin: de una parte responden a las exigencias fisiológicas del trabajador, cuyo organismo exige un descanso continuado reparador de sus energías, suficiente al mismo tiempo para que pueda emplearlo en ciertos menesteres propios de su condición y que le sirve para distraerse; pero las vacaciones persiguen también un fin económico. Es una aportación que el patrono o empresario hace al trabajador, con el objetivo de que éste perciba su salario durante las vacaciones, sin necesidad de realizar ningún trabajo.

## b) Definición

Osorio, se refiere a las vacaciones en los términos siguientes: Constituye el derecho y la obligación que la ley reconoce e impone a todos los trabajadores por cuenta ajena, de no trabajar durante un número determinado de días cada año, mayor o menor según la antigüedad en el empleo, y sin dejar de percibir retribución íntegra durante el plazo de descanso. Para gozar de ese beneficio, la legislación exige que el trabajador haya prestado sus servicios por lo menos durante la mitad de los días hábiles del año calendario; pero es condición indispensable, al menos en la interpretación de algunos autores, que el beneficiario tenga el mínimo de un año de servicios en la misma empresa.

En principio, las vacaciones no son divisibles en lo que se refiere al tiempo de su disfrute ni su omisión es compensable en dinero; pues de otro modo se frustraría la finalidad que con la medida se persigue, y que no es otra que defender la salud del trabajador. La elección del momento en que cada trabajador ha de obtener sus vacaciones pagadas, corresponde al empleador, pero siempre que lo haga dentro de los lapsos legales para ello. Sólo podrán concederse en otra época mediante resolución fundada de la autoridad de aplicación y en atención a las circunstancias de la actividad de que se trate. Las vacaciones no pueden coincidir con el tiempo de suspensión en el trabajo, ni con los días de enfermedad del trabajador, ni con el plazo de preaviso de despido. La ley estima que los días de vacaciones se han de computar corridos; más algunos estatutos y contratos colectivos han establecido que se trata de días hábiles y han ampliado de tal forma las vacaciones.

## c) Naturaleza Jurídica.

- a. Cesario Junio, citado por Cabanellas, expresa que la naturaleza jurídica de las vacaciones es doble: a) Para el patrono es la obligación de pagar el salario por el período fijado por la ley y b) Para el empleado, es al mismo tiempo un derecho, el de exigir el cumplimiento de la mencionadas obligaciones del

patrono, y una obligación, la de abstenerse de trabajar durante el periodo de las vacaciones.

En realidad dice Cabanellas las vacaciones anuales remuneradas constituyen un salario diferido que el trabajador recibe, en el sentido de que es su derecho a percibir la remuneración sin prestar servicios, pero con la obligación de aplicar dicho lapso a su reposo, lo que configura para el patrono un beneficio indirecto que obtiene al aumentar la productividad.

d) Regulación legal vigente.

Constitución Política de la República. Título II (Derechos Humanos); Capítulo II (Derechos Sociales); Sección Octava (Trabajo): Artículo 102, literal i). Derecho del trabajador a quince días hábiles de vacaciones anuales pagadas después de cada año de servicios continuos, a excepción de los trabajadores de empresas agropecuarias, quienes tendrán derecho de diez días hábiles. Las vacaciones deberán ser efectivas y no podrá el empleador compensar este derecho en forma distinta, salvo cuando ya adquirido, cesare la relación del trabajo.

Código de Trabajo, Decreto Número 1441 del Congreso de la República. Título tercero ( Salarios, Jornadas y Descansos); Capítulo Cuarto (Descansos semanales, días de asueto y vacaciones anuales) Regula en ocho Artículos que van del 130 al 137, lo conveniente a el derecho que tiene todo trabajador sin excepción, a un periodo de vacaciones remuneradas después de cada año de trabajo continuo al servicio de un mismo patrono, cuya duración mínima es de quince días hábiles; el mínimo de ciento cincuenta días de trabajo en el año, para que el trabajador puede tener derecho a vacaciones; la obligación del patrono de señalar al trabajador la época en que dentro de los sesenta días siguientes a aquél en que, cumplió el año de servicios continuos debe gozar efectivamente de sus vacaciones; lo relativo a que, las vacaciones no son compensables en dinero salvo, cuando el trabajador que haya adquirido el derecho de gozarlas, no las haya disfrutado por cesar en su trabajo, cualquiera que se la causa; la

prohibición de descontar del periodo de vacaciones, las faltas injustificadas de asistencia al trabajo, salvo que se hayan pagado al trabajador; el derecho de los trabajadores a gozar interrupciones de su periodo de vacaciones, estando obligados a dividirlos en dos partes como máximo, cuando se trate de labores de índole especial, que no permitan una ausencia muy prologada, así como que las vacaciones no son acumulables de año en año, con el objeto de disfrutar posteriormente de un periodo de descanso mayor, sin embargo; a la terminación del contrato puede reclamar la compensación en efectivo de las que se hayan omitido correspondiente a los últimos cinco años; y la obligación de dejar por escrito constancia de las vacaciones otorgadas.

#### **6.4. El salario.**

##### **a) Aspectos generales**

El tratadista Cabanellas, expone que habitualmente se utiliza la voz salario para designar la remuneración que el trabajador percibe por su trabajo, se usa también aunque con menos frecuencia otros varios términos. Casares citado por Cabanellas da como sinónimos de tal retribución los siguientes vocablos; haber dietas, sobresueldo, sobrepagas, semanas, quincena, mensualidad, mesada, hechuras regalía, viático, ayuda de costo, asesoría.

La voz salario viene de la palabra latina salarium, y ésta, a su vez, de sal; porque fue costumbre antiguamente dar en pago una cantidad fija de sal a los sirvientes domésticos.

##### **b) Definición.**

En diversos sentidos puede emplearse la palabra salario. En su aceptación amplia, se utiliza para indicar la remuneración que recibe una persona por su trabajo; se incluye, entonces en ella tanto los jornales, como los sueldos, honorarios, etc. Esto es, todos los beneficios que una persona puede obtener por su trabajo. En una significación más restringida, salario constituye la retribución del trabajo prestado por cuenta ajena. En su

significado usual, cabe definir el salario como la remuneración que el patrono entrega al trabajador por su trabajo, en definición de Cabanellas.

El Código de Trabajo Decreto Número 1441 del Congreso de la República, en el Artículo 88 define el salario de la forma siguiente: “Salario o sueldo es la retribución que el patrono debe pagar al trabajador en virtud del cumplimiento del contrato de trabajo o de la relación de trabajo vigente entre ambos.”

### **c) Clasificación.**

Salario nominal y salario real: Mientras el salario nominal significa el valor monetario de la retribución percibida por el trabajador, el salario real es el que resulta del poder adquisitivo del dinero. El salario nominal resulta del conjunto de las retribuciones que el trabajador recibe a cambio de la prestación de su fuerza de trabajo; el real, es la suma del poder adquisitivo de las prestaciones que el obrero percibe. Un salario puede elevarse nominalmente y al mismo tiempo disminuir en su poder adquisitivo; el caso por demás frecuente se produce cuando los precios de los artículos que el trabajador necesita consumir suben en forma desproporcionada..

Salario en dinero, en especie o mixto: El salario en dinero es el que se abona íntegramente en moneda de curso legal, el salario en especie, el que se integra con valores que no son de moneda, el salario mixto se compone de metálico y especies.

El hecho que el salario deba ser pagado en moneda efectiva de curso legal, como por precepto constitucional se establece en algunos países, no puede significar una prohibición del salario en especie; lo que no cabe es hacer el pago en vales, fichas, mercancías o cualquier otro signo representativo con que se pretenda sustituir la moneda de curso legal. La distinción entre salario en especie y pago del salario en mercancía resulta posible, si se tiene en cuenta que algunos trabajadores deben percibir necesariamente, por la índole de su presentación, cierta parte de salario en forma que no sea moneda de curso legal.

Por el truck system, o sistema del trueque, se paga el salario mediante el suministro de artículos de primera necesidad, sin que el trabajador pueda saber exactamente el valor de los objetos o de las mercaderías que recibe como salario. La prohibición está contenida en leyes y códigos de trabajo de todos los países hispanoamericanos, sin embargo, cabe a los patronos la posibilidad de organizar economatos, para surtir a los trabajadores que emplean, siempre que al efecto se acomoden a las prescripciones siguientes. a) Libertad absoluta del trabajador para aceptar el suministro; b) Publicidad de las condiciones en que este se haga; c) Venta de los géneros a precio de costo; d) Intervención de los trabajadores en la administración del economato.

Salario directo y salario indirecto: El salario directo es lo que el patrono entrega al trabajador en virtud de lo pactado en el contrato; el salario indirecto consiste, para el trabajador, en participar de las ventajas que representan ciertas instituciones creadas para él (casas baratas, economatos, bonificaciones de las primas de seguro, etc.) o en recibir los auxilios concedidos por lo patronos (socorros en caso de enfermedad) o por la ley (indemnizaciones por accidentes de trabajo, etc.) en ocasión del trabajo y como remuneración ajena a los riesgos y beneficios derivados del mismo.

Salario mínimo y salario máximo: La fijación de salarios mínimos obligatorios, que no pueden ser rebajados por acuerdo individual ni por convenio normativos, ha sido aspiración de los trabajadores, hecha realidad en los textos constitucionales iberoamericanos, en la convención número 26 adoptada el año 1928 por la Conferencia General de la O.I.T y en los vigentes códigos y leyes de trabajo.

El salario mínimo que debe disfrutar el trabajador será el que se estime suficiente, atendiendo las condiciones de cada región para satisfacer las necesidades normales de la vida del trabajador, su educación y sus placeres honestos, como jefe de familia.

## Regulación legal vigente

Constitución política de la República. Título II (Derechos Humanos); Capítulo II (Derechos Sociales); Sección Octava (Trabajo); Artículo 102 (Derechos sociales mínimos de la legislación del trabajo): Incisos: b) Todos trabajo será equitativamente remunerado, salvo lo que al respecto determine la ley c) Igualdad de salario para igual trabajo prestado en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad; d) Obligación de pagar al trabajador en moneda de curso legal. Sin embargo, el trabajador del campo puede recibir a su voluntad productos alimenticios hasta en un treinta por ciento de su salario. En este caso el empleador suministrara esos productos a un precio no mayor de su costo: e) Inembargabilidad del salario en los caso determinados por la ley Los implementos personales de la familia del trabajador y por orden judicial, si podrá retenerse y entregarse parte del salario a quien corresponda; la fijación periódica del salario en los casos determinados por la ley.

Código de Trabajo Derecho Número 1441 del congreso de la República. Título Tercero (Salario, jornadas y descansos); Capítulo primero (Salario y medidas que lo protegen). Contiene 15 Artículos a través de los cuales desarrolla: la definición y clases de salario; los factores que deben considerarse para fijar el importe del salario; la obligatoriedad de pagar el salario en moneda de curso legal principio general y la única excepción del pago en especie hasta en un treinta por ciento, para trabajadores que laboren en explotaciones agrícolas o ganaderas; la posibilidad de que patronos y trabajadores pueda fijar el monto del salario , siempre que no sea inferior al que se fije como mínimo de acuerdo con la ley; los plazos legales para el pago del salario; la obligatoriedad de liquidar completo el salario en cada periodo de pago; la inoperatividad de pagar el salario directamente al trabajador o a la persona de su familia que el indique por escrito; la prohibición de pagar el salario en lugares de recreo , expendios comerciales o de bebidas alcohólicas u otros análogos, salvo que se trate de trabajadores que laboren en esa clase de establecimientos; los porcentajes en los cuales es inembargable el salario; así como la inembargabilidad de los instrumentos, herramientas o útiles del trabajador, salvo que se trate de satisfacer deudas derivadas

exclusivamente de la adquisición a crédito de los mismos. La prohibición de que los anticipos hechos por el patrono al trabajador devenguen intereses, así como, la forma en que deben ser pagadas las deudas que el trabajador contraiga con el patrono por este concepto, por pagos hechos en exceso o por responsabilidades civiles con motivo del trabajo; el carácter alimenticio y calidad privilegiada de los créditos por salario no pagados o las indemnizaciones en dinero a que los trabajadores tengan derecho en concepto de terminación de sus contratos de trabajo; la obligación para el patrono, de llevar libros o planillas de salario, según la cantidad de trabajadores que emplee permanentemente. Capítulo Segundo (Salario mínimo y su fijación) a lo largo de 13 Artículos desarrolla, el derecho que tiene todo trabajador a devengar un salario mínimo; así como, el sistema para la fijación de los salarios mínimos, con excepción de los que sirvan al Estado o sus instituciones y cuya remuneración este determinada en un presupuesto público.

## **6.5. El trabajo de la mujer.**

### **a) Antecedentes-**

.Cabanellas, expone “La esclavitud antigua, como hemos visto, impuso en una etapa inicial, el trabajo de la mujer como servidumbre a la que el hombre se hacía acreedor por su mayor fuerza”.

Común la ley del trabajo para el hombre y la mujer, pero diferentes por conformación y tendencias, la misión femenina resulta distinta. Consagrada al trabajo doméstico se mantuvo en parte durante la Edad Media, por lo rudo de las faenas de la producción. Pero no por ello el trabajo de la mujer pasa a ser consecuencia necesaria del maquinismo. La mujer ha trabajado, primero como esclava; en todo tiempo, en las labores propias del hogar, y también en todas las épocas, en los trabajos agrícolas y en las faenas domésticas. No ha trabajado en oficios en la etapa gremial, por estarle como norma, prohibidos salvo muy contadas excepciones.

La máquina, al reducir el consumo de energía humanas, ha hecho posible la incorporación de la mujer al trabajo industrial, así vemos a la mujer ocupándose en



tareas hasta hace poco inadecuadas para su constitución física y para su posibilidades materiales. La máquina puso en situación de igualdad a la mujer y al hombre, por disminuir el empleo de fuerzas procedentes del vigor muscular.

Pero no es únicamente el hecho de que la máquina haya posibilitado la incorporación de la mujer a la industria, sino que se ha visto obligada a ello por la necesidad de mantener su hogar, pues el salario del hombre resultaba insuficiente ante el aumento de las necesidades creadas por el desarrollo económico e industrial.

b) Condiciones especiales de protección.

Las condiciones de prestación del trabajo por parte de la mujer no son las mismas de los varones, dada su constitución orgánica, pues la posición o postura exigida por el trabajo produce a la larga, y cuando se repite con mucha frecuencia, trastornos funcionales bien manifiestos, y cuyas consecuencias resultan siempre lamentables. Se refieren a la forma de prestar el trabajo las leyes que ordenan tener dispuesto un asiento para cada una de las mujeres empleadas en los establecimientos, principalmente en los no fabriles, con el objeto de facilitarles medios de descanso que disminuyan las molestias y peligros de una prolongada permanencias en posición vertical, de pie.

La llamada ley de la silla fue promulgada en España el 27 de febrero de 1912; su Artículo 1° expresa “En los almacenes, oficiales, escritores y, en general, en todo establecimiento no fabril, de cualquier clase que sea, donde se vendan o expendan artículos u objetos al público o se preste algún servicio relacionado con las mujeres empleadas y, será obligatorio, para el dueño o su representante particular o compañía, tener dispuesto un asiento para cada una de aquellas. Cada asiento, destinado exclusivamente a una empleada, estará en el local donde desempeñe su ocupación, en forma que pueda servirse de él y con exclusión de los que pueda hacer a disposición del público”; en exposición que realiza Cabanellas.

Una de las medidas adoptadas por el legislador, en todos los países hispanoamericanos, ha sido la de prohibir los despidos por causa de matrimonio de la mujer.

De conformidad con el Convenio numero 3, acordado en la primer reunión de la conferencia de la O.I.T, celebrada en Washington el 1919, la palabra mujer designa a toda persona del sexo femenino, cualesquiera sea su edad o nacionalidad casada o no, y la palabra niño designa a todo hijo legitimo o no; las medida de protección establecidas por dichos convenios referido al empleo femenino antes y después del parto pueden clasificarse en cuatro principales I) Licencias antes y después del parto II) Garantías de conservación del empleo; III) Servicio de maternidad; IV) Facilidades durante la lactancia.

Los preceptos adoptados se refieren a las mujeres ocupadas en la faenas industriales, razón por la cual la Conferencia de la O.I.T, en su tercera reunión estudio la posibilidad y conveniencia de que las disposiciones establecidas fueran aplicadas también a las mujeres asalariadas, empleadas en las empresas agrícolas, a tal efecto se adoptó una recomendación den el sentido expresado.

El citado convenio significó un extraordinario avance sobre la legislación positiva vigente en la fecha de su adopción .En 1919 solo un país concedía las doce semanas de permiso previstas. En 1939 ya eran veinticinco las naciones que otorgaban seis semanas antes del parto; y treinta y una, las seis semanas de descanso después del alumbramiento. La legislación.

La legislación hispanoamericana, en general, ha adoptado los principios en el Convenio de Washington, aunque con algunas variantes.

a) Regulación legal vigente.

Constitución Política de la república Titulo II (Derechos Humanos); Capitulo Segundo (Derechos Sociales); Sección Octava (Trabajo), Artículo 102 (Derechos sociales

mínimos de la legislación del trabajo); Inciso k). Protección a la mujer trabajadora y regulación de las condiciones en que deben prestar sus servicios. No deben establecer diferencias entre casadas y solteras en materia de trabajo. La ley regulará la protección a la maternidad de la mujer trabajadora a quien no se le debe exigir ningún trabajo que requiera esfuerzo que ponga en peligro su gravidez. La madre gozará de un descanso forzoso retribuido con el ciento por ciento de su salario, durante los treinta días que precedan al parto y cincuenta y cuatro días posteriores al parto, derecho a dos periodos de descanso extraordinario, dentro de la jornada. Los descansos pre y postnatal serán ampliados según sus condiciones físicas por prescripción médica.

Código de trabajo Decreto Número 1441 del Congreso de la República. Título cuarto (Trabajo sujeto a regímenes especiales); Capítulo Segundo (Trabajo de mujeres y menores de edad). Contiene disposiciones legales que prohíben hacer diferencia entre mujeres solteras y casadas, así como el tipo de responsabilidades familiares de unas u otras, también está prohibido para los patronos, despedir a las trabajadoras que estuvieren en estado de embarazo o período de lactancia, quienes gozan de inamovilidad, salvo causa justificada, en cuyo caso el patrono debe gestionar el despido ante los tribunales del trabajo, exigir a las mujeres embarazadas que ejecuten trabajos que requieren esfuerzo físico considerable durante los tres meses anteriores al alumbramiento, así mismo, el derecho de la madre trabajadora a gozar durante la época de lactancia de dos períodos de media hora, en el lugar de trabajo, para alimentar a su hijo, o bien ingresar una hora más tarde al mismo, a elección que ella haga, cómputo legal de hasta diez meses en concepto de lactancia, y su prolongación según prescripción médica; la forma de pagar el salario durante los descansos pre y postnatales; la obligatoriedad para el patrono de brindar un lugar para que la madre trabajadoras puedan alimentar a sus hijos, o bien, dejarlos allí bajo cuidado de otra persona pagada por el patrono, cuando éste emplea más de treinta trabajadoras.

## 6.6. Indemnización post mortem

### a) Consideración General.

Tratase de un hecho propio del empleado, su fallecimiento ocurrido durante su relación laboral vigente. Por consiguiente sus herederos serán beneficiados con una prestación dependiendo del tiempo de servicio en la empresa.

### b) Definición.

La sustentante de la presente investigación realiza la siguiente definición: La indemnización post mortem, se refiere a hechos previstos por la ley, en virtud de los cuales, al ocurrir el deceso de un trabajador que se encontraba al servicio de un patrono, éste se ve constreñido a otorgar una prestación económica equivalentemente a un número determinado de salarios en proporción al tiempo laborado por el trabajador, en beneficio de los familiares del fallecido.

### c) Naturaleza jurídica

Deveali. Expone “puesto que no puede admitirse la detracción entre elementos de distintas naturalezas, es necesario concluir que esta indemnización por muerte constituye un acto de previsión, que la ley pone excepcionalmente a cargo del empleador, para solucionar, al menos en parte, la situaciones especialmente dignas de piedad a que normalmente de motivo la muerte del empleado en el seno de su familia.

### d) Regulación legal vigente

Constitución Política de la República. Título II (Derechos Humanos); Capítulo II (Derechos Sociales); Sección Octava (Trabajo) Artículo 102 (Derechos Sociales mínimos de la legislación del trabajo); Inciso p). Es obligación del empleador otorgar al cónyuge o conviviente, hijo menores o incapacitados de un trabajador que fallezca

estando a su servicio, una prestación equivalente a un mes de salario por cada año laborado. Esta prestación se cubrirá por mensualidades vencidas y, su monto no será menor del último salario recibido por el trabajador.

Si la muerte ocurre por causa cuyo riesgo esté cubierto totalmente por el régimen de seguridad social, cesa esta obligación del empleador. En caso de que este régimen no cubra íntegramente la prestación, el empleador deberá pagar la diferencia.

Código de Trabajo Decreto Número 1441 del Congreso de la República. Capitulo Octavo (Terminación de los contratos de trabajo): Artículo 85. Son causas que terminan con los contratos de trabajo de cualquier clase que sean, sin responsabilidad para el trabajador y, sin que se extingan los derechos de éste o, de sus herederos o concubina para reclamar y obtener el pago de las prestaciones o indemnizaciones que puedan corresponderles en virtud de lo ordenado por el presente código o por disposiciones especiales como las que contengan los reglamentos emitidos por el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social en uso de sus atribuciones:

a) Muerte del trabajador, en cuyo caso, si éste en el momento de sus deceso no gozaba de la prestación de dicho Instituto, o si sus dependientes económicos no tiene derecho a sus beneficios correlativos por algún motivo, la obligación del patrono es la de cubrir a dichos dependientes el importe de un mes de salario por cada año de servicios prestados, hasta el límite máximo de quince si se tratare de empresas con veinte o más trabajadores, y de diez meses si fueren empresas con menos de veinte trabajadores.

## **6.7 Daños y perjuicios.**

a) Consideraciones previas.

La sustentante de la presente investigación, considera que los daños y perjuicios constituyen una figura que pertenece esencialmente al derecho común, sin embargo su

aplicación puede ser válidamente admitida dentro del campo del Derecho del Trabajo, con las limitantes que esa última disciplina jurídica impone.

b) Definición.

Osorio, da la siguiente definición acerca de daños y perjuicios “Tanto en el caso de incumplimiento de obligaciones cuanto en el de actos ilícitos, el perjudicado por ellos tiene derecho a ser indemnizado por el causante de los daños que éste le haya ocasionado en forma efectiva y también de las utilidades que hayan dejado de percibir por el retardo en el cumplimiento de la obligación, o en virtud del acto ilícito cometido cuando se trata de obligaciones de dar sumas de dinero el perjuicio causado se traduce en intereses.

c) Naturaleza jurídica.

La sustentante de la presente investigación, concluye que la esencia característica de los daños y perjuicios, es resarcir o indemnizar a una persona por la situación desventajosa o desfavorable en que se le ha colocado.

d) Regulación legal vigente.

Constitución Política de la República. Título II (Derechos Humanos); Capítulo II (Derechos Sociales). Sección Octava (Trabajo); Artículo 102 (Derechos sociales mínimos de la legislación del trabajo); Inciso s). Si el empleador no probare la justa causa de despido debe pagar el trabajador a título de daños y perjuicios un mes de salario si el juicio se ventila en una instancia, dos meses de salario en caso de apelación de sentencia, y si el proceso durare en su trámite más de dos meses, deberá pagar el cincuenta por ciento de salario de trabajador, por cada mes que excediera el trámite de ese plazo, hasta un máximo, en este caso de seis meses.

Código de Trabajo Decreto Número 1441 del Congreso de la República. Capítulo Octavo (Terminación del contrato de trabajo). Artículo 78. La terminación del contrato de trabajo conforme a una o varias de las causas enumeradas en el artículo anterior, surte efecto desde que el patrono lo comuniqué por escrito al trabajador indicándole la



causa del despido y éste cese efectivamente sus labores, pero el trabajador goza del derecho de emplazar al patrono ante los. Tribunales de Trabajo y Previsión Social, antes de que trascurra el término de prescripción, con el objetivo de que pruebe la justa causa en que se fundó el despido. Si el patrono no prueba dicha causa, debe pagar al trabajador.

Las indemnizaciones que según este Código le puedan corresponder y a título de daños y perjuicios, los salarios que el trabajador ha dejado de percibir desde el momento del despido hasta el pago de indemnización, hasta en un máximo de doce (12) meses de salario y las costas judiciales.

Para finalizar el presente capítulo, la poniente de la investigación, establece que en materia de derechos sociales mínimos de la legislación del trabajo, la Constitución Política de la República y el Código de Trabajo regulan los mismos derechos, con distinto alcance o grado de beneficio para el trabajador; lo que genera el problema interpretativo de cuál es la disposición legal que, debe aplicarse al caso concreto ; esta situación es motivo de constantes desavenencias, razón por lo cual, la solución del problema radica en la aplicación del principio de indubio pro operario, tema central de esta investigación.

## CONCLUSIONES

1. El Estado de Guatemala se organiza para proteger a la persona y a la familia; siendo su fin supremo la realización del bien común; en razón de ello, el Estado reconoce la aplicación de los principios laborales y, uno de los más importantes es el principio de *in dubio pro operario*.
2. El Artículo 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala no establece diferencia entre trabajadores del sector privado y los del sector público, en cuanto a la aplicación del principio de *in dubio pro operario*.
3. El principio de *in dubio pro operario* está íntimamente ligado con el concepto de justicia social, pues a través de la aplicación de la norma más favorable al trabajador, se logra de manera objetiva, equidad en las relaciones jurídicas laborales entre patronos y trabajadores
4. La aplicación correcta del principio de *in dubio pro operario* tanto en el sector público como en el sector privado, se basa estrictamente en seleccionar la norma más favorable para el trabajador, no importando la jerarquía de las normas jurídicas.
5. El derecho laboral es una de las ramas más humanistas, por medio de la aplicación del principio de *indubio pro operario* protege a la parte más débil de la relación laboral; el trabajador.





## RECOMENDACIONES

1. El Estado debe fortalecer las instituciones administrativas y judiciales de trabajo y previsión social, para una mejor aplicación del principio de in dubio pro operario tanto en el sector privado como en el sector público.
2. Es necesario que los legisladores nominen e identifiquen claramente el principio de indubio pro operario para entender su significado en los artículos 102 y 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala y en el Código de Trabajo en el artículo 17.
3. Es importante que, en caso de duda sobre la aplicación o interpretación de normas laborales, los jueces de trabajo apliquen la norma más beneficiosa al trabajador, promoviendo así la protección a la parte más débil de la relación laboral.
4. Que la sociedad reconozca que la superación de los derechos de los trabajadores descansan sobre tres pilares principales: el Estado, los patronos y los trabajadores. En este sentido, se debe fortalecer el diálogo entre los tres sectores.
5. El Ministerio de Trabajo y Previsión Social, debe promover el respeto y, capacitación sobre el principio de indubio pro operario a, juzgadores, auxiliares de justicia, profesionales y estudiantes de derecho para su correcta aplicación.





## BIBLIOGRAFÍA

ARGUETA RAMÍREZ, Alejandro. **Derecho en el trabajo y seguridad ocupacional**. Guatemala: (s.e.), 2004. 111 Págs.

ARGUETA RAMÍREZ, Alejandro. **Derecho sustantivo individual de trabajo, manual de preparación para examen técnico profesional**. Guatemala: (s.e.), 2004. 80 Págs.

BEJARANO SÁNCHEZ, Manuel. **Obligaciones civiles**. 3<sup>a</sup>. ed.; México: Ed. Harla, S.A., 1984. 621 Pág.

BRICEÑO RUIZ, Alberto. **Derecho individual del trabajo**. (Colección textos jurídicos universitarios) México: Ed. Harla, S.A., 1985. 627 Págs.

CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario enciclopédico de derecho usual**. 7t.; 24<sup>a</sup>. ed.; revisada, actualizada y ampliada; Argentina: Ed. Heliasta S.R.L., 1996. 690 Págs.

CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. **Diccionario jurídico elemental**. 14<sup>a</sup>. ed.; edición actualizada, corregida y aumentada por Guillermo Cabanellas de las Cuevas, Argentina: Ed. Heliasta, 2000. 885 Págs.

CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario enciclopédico de derecho usual**. 2t.; 24<sup>a</sup>. Ed.; revisada, actualizada, y ampliada; Argentina: Ed. Heliasta S.R.L., 1996. 468 págs.

CAVAZOS FLORES, Baltasar. **El derecho laboral en Iberoamérica**. México: Ed. Trillas, 1981. 627 Págs.

CHICAS HERNÁNDEZ, Raúl Antonio. **Introducción al derecho individual del Trabajo**. Impreso en Guatemala, litografía Orión, 1999. 126 Págs.



CIFUENTES MEDINA, Edilberto. **La aventura de investigar: el plan y la tesis.** Guatemala: Ed. Magna Terra S.A., 2003. 213 Págs.

Comisión Nacional para el Seguimiento y Apoyo al Fortalecimiento de la Justicia.  
**Revista justicia laboral**, Guatemala, Centroamérica: Ed. Magna Terra Editores, S.A., julio-diciembre 2004. 250 Págs.

CONTARINO, Silvia. **Contratos civiles y comerciales, ámbito contractual y teoría general.** Buenos Aires: Ed. Desalma Buenos Aires, 2000. 370 Págs. 94.

DE FERRARI, Francisco. **Derecho del trabajo.** 2 vols.; 2<sup>a</sup>. ed.; actualizada reimpresión inalterada; Buenos Aires: Ed. Depalma, 1977. 551 Págs.

DE LA CUEVA, Mario. **Derecho mexicano del trabajo.** 2t.; México D.F.; Ed. Stylo, 1949. 480 Págs.

DE LA CUEVA, Mario. **El nuevo derecho mexicano del trabajo.** México: Ed. Porrúa, S.A. 1974. 980 Págs.

FERNANDEZ MARCOS, Leodegario. **Derecho individual del trabajo.** Madrid España: (s.e), 1993. 313 Págs.

FERNANDEZ MOLINA, Luís. **Derecho laboral guatemalteco.** Guatemala Centroamérica: Ed. Oscar de León Palacios, 1996. 160 Págs.

FERNANDEZ MOLINA, Luís. **Derecho laboral guatemalteco.** Guatemala: (s.e.), 2004. 329 Págs.

FRANCO LOPEZ, Landelino. **Instituciones del derecho individual del trabajo.** Guatemala: Ed. Estudiantil Fénix, 2004. 123 Págs.



FRANCO LÓPEZ, César Landelino. **Derecho sustantivo individual del trabajo.** Guatemala: Ed. Estudiantil Fénix, (s.f). 692 Págs.

GHERSI, Carlos Alberto. **Contratos civiles y comerciales, partes general y especial.** 2t.; 2ª. ed.; actualizada y ampliada; Buenos Aires: Ed. Astrea, 1992. 362 Págs.

Instituto Superior de Economía y de Administración de Empresas. **Centroamérica ante la vinculación del tema laboral en las negociaciones comerciales.** El Salvador: (s.e.), 2002. 190 Págs.

MARTÍNEZ VIVOT, Julio J. **Elementos del derecho del trabajo y de la seguridad social.** 3ª. ed.; Buenos Aires, Argentina: Ed. Astrea, 1992. 781 Págs.

MEDINA BERMEJO, Joaquín y Samuel Rivera, Jezreel Asaí. **36 años de guerra, los acuerdos de paz, compendio y análisis.** Guatemala, C. A.: (s.e.), 1997. 144 Págs.

Misión de Verificación de las Naciones Unidas en Guatemala. **Administración de justicia laboral,** Guatemala Centroamérica: (s.e.), 2002. 98 Págs.

Organización Internacional del Trabajo. **El ámbito de la relación de trabajo, conferencia internacional del trabajo, informe V, 91ª. Reunión;** Ginebra: (s.e.), 2003. 102 Págs.

OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales.** Buenos Aires, República de Argentina: Ed. Heliasta S.R.L., 1987. 797 Págs.

### **Legislación:**

**Constitución Política de la República de Guatemala.** Asamblea Nacional Constituyente, 1986.

**Código de Trabajo.** Decreto Número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, 1961.

**Código Civil.** Decreto Ley Número 106, 1963.



**Ley del Organismo Judicial.** Decreto número 2-89 del Congreso de la República de Guatemala, 1989.

**Ley de Clases Pasivas del Estado de Guatemala y su Reglamento,** Congreso de la República, Decreto número 63-88, 1989.

**Ley del Servicio Civil,** Decreto número 1748 del Congreso de la República, 1969.